

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Татищевский лицей»
Татищевского муниципального района Саратовской области

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района Саратовской области (далее по тексту - Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников МОУ «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района Саратовской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее по тексту - учреждения), в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также методику формирования фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

портфолио - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенных 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;

учредитель - администрация Татищевского муниципального района Саратовской области;

органы государственно-общественного управления - органы самоуправления учреждения, создаваемые в форме управляющего совета, порядок выбора и компетенция которых определяются уставом учреждения, примерное положение о которых утверждается учредителем учреждений.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее по тексту - норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);

б) количества обучающихся в учреждении;

в) 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.

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

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

У - количество обучающихся в учреждении.

2.3. Учреждение с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

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

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

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

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

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

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательных учреждений;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

3.2. 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 образовательных учреждений.

3.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений по результатам труда определяются в локальном акте, принимаемом учредителем по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

4.1. Размер фонда оплаты труда работников учреждения определяется на основании областного норматива финансирования в пределах лимитов бюджетных ассигнований.

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

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

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

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

ш - коэффициент стимулирующей части.

4.2. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно, но не может превышать 0,3.

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

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

б) педагогических работников (учитель);

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

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

д) обслуживающий персонал (водитель, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, уборщик служебных помещений, дворник, сторож и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения складывается из:

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

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников

ФОТ_{тип} - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогических работников;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{оп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала

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

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

4.6. 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 лимитов бюджетных ассигнований учреждения.

4.7. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения может быть использована для выплаты единовременной премии (за продуктивную и безупречную работу, проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий и другое) и оказания материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, другое). Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с органами первичной профсоюзной организации учреждения.

5. Базовая часть оплаты труда для педагогических работников. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Размер специальной части определяется по формуле:

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

c - коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

5.2. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

5.3. 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.

5.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогических работников, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

5.5. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются самим учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогических работников, то есть общей части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ_о), 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 настоящем Положении формуле на начало учебного года в объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз).

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

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

- Стп - стоимость 1 ученико-часа;
 52 - количество недель в календарном году;
 34 - количество недель в учебном году;
 ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
 а - среднегодовое количество обучающихся в классах;
 в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;
 п = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

5.7. 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, размер которых рассчитывается учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VIII настоящего Положения;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени;

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К), которые определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка 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 нем; 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 учащихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

5.7.2. 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.

5.7.3. Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – в размере 4803 рубля;
- б) за ученую степень кандидата наук – в размере 3202 рубля;
- в) за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - в размере 1601 рубль;

г) награжденным медалью К.Д.Ушинского; нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»; нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - в размере 901 рубль.

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

6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$O = C_{\text{сп}} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A \times I + \text{Днз} + \text{П}$, где:

- О - размер оклада педагогического работника;
- С_{сп} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
- 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;
- Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
- А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении № 2 к настоящему Положению).
- П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.
- И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным образовательным программам.

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

6.3. Малокомплектное общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет значение показателя «У – количество обучающихся на начало очередного учебного года»: фактическое количество обучающихся по предмету в каждом классе или средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения (в общеобразовательном учреждении).

7. Рекомендуемый перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть базовой части фонда оплаты труда учреждения

7.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера рассчитываются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным актом учреждения, принимаемым по согласованию с органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к окладу.

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1	2
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
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	0,1
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35

Коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера являются предельными. Учреждением могут устанавливаться коэффициенты ниже установленных в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть базовой части фонда оплаты труда учреждения может быть дополнен учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. 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.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда между работниками учреждения.

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

Стимулирование заведующих филиалов производится по критериям заместителей руководителей, разработанных и принятых базовой школой и в пределах фонда стимулирования филиала.

Система выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты: премии по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие) и единовременные премии.

Единовременная выплата педагогическим работникам дошкольных групп учреждения.

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

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

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, 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 педагога.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательных учреждений.

8.2. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда выплачиваются с учетом показателей качества и результативности труда работников учреждения.

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

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

8.3. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок расчета выплат стимулирующего характера в соответствии с пунктом 8.2 настоящего Положения, а также порядок осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых по согласованию с профсоюзным органом, и (или) в коллективных договорах Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения приведены в приложениях №№ 3, 4, 5 к настоящему Положению.

8.4. В случае увольнения работника до окончания месяца, все набранные за прошедший отчетный период баллы уменьшаются пропорционально отработанным дням в месяце, в котором происходит увольнение.

8.5. Вновь принятым работникам, не имеющим портфолио, стимулирующие выплаты могут начисляться по приказу руководителя учреждения.

9. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

9.1. Оклад руководителя образовательного учреждения и заведующего филиалом устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях неумощения базовой части оплаты труда, и группы по оплате труда и повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя и заведующего филиалом по следующей формуле:

$$O_p = O_{пер} \times K, \text{ где:}$$

- Ор - оклад руководителя учреждения, заведующего филиалом;
 Опер - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях неуминения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы, установленных в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения;
 К - коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений, заведующих филиалом;

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

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

9.2. Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений от 50 до 90 процентов от окладов руководителей, заведующих филиалов этих учреждений, рассчитанного в соответствии с пунктом 9.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

9.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области от 28.04.2005 № 33-ЗСО «Об образовании».

9.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных 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.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях из них: дети сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья.	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
			0,5
			0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: за первую квалификационную категорию	1
			0,5
			1

		за высшую квалификационную категорию; дополнительно за каждого педагогического работника имеющего ученую степень; дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива; от 5 до 10 процентов; от 10 до 20 процентов; свыше 20 процентов.	1,5 5 10 15 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	до 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 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-телекоммуникационной 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 20
17	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
18	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10
19	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
20	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп, 4 более группы	10 30
21	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5

Примечание: при установлении группы по оплате труда руководителей, заведующих филиалов контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения	свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

9.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год на начало учебного года 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.

9.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное

количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

9.12. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Татищевского муниципального района Саратовской области, - в кратности 4.

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

10.1. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

10.2. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

При отсутствии квалификационной категории установленные в Приложении № 1 должностные оклады иных категорий педагогического персонала в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер должностного оклада устанавливается также в зависимости от стажа работы, но на 5 процентов ниже соответствующего оклада, указанного в Приложении.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада. Ежемесячная доплата молодым специалистам устанавливается к должностному окладу за фактически отработанное время. Ежемесячная доплата входит в среднемесячный расчет при наличии больничного листа и очередного отпуска. Под молодым специалистом понимается гражданин, получивший образование высшего, среднего или начального профессионального уровня, впервые поступивший на работу по полученной специальности в учреждение образования.

10.3. Должностные оклады обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом VIII настоящего Положения.

Приложение
к Положению о системе оплаты
труда работников

Таблица 1

**Должностные оклады отдельных категорий педагогического персонала
муниципальных общеобразовательных учреждений Татищевского муниципального
района Саратовской области**

№п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка зарработной платы), рублей
1	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист	8301
2	Руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9724

Таблица 2

**Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала
общеобразовательных учреждений
Татищевского муниципального района Саратовской области**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
4.	Секретарь учебной части со средним общим образованием без предъявления требований к стажу	5254,00
6	Секретарь учебной части с высшим образованием без предъявления требований к стажу работы	5479,00
8	Младший воспитатель	8150,00

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель – на 9,0 процентов;

Таблица 3

**Должностные оклады обслуживающего персонала
общеобразовательных учреждений
Татищевского муниципального района Саратовской области**

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Оклад, руб.	4834	4854	4915	5027	5254	5479	5777	6056	6342
Разряд	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Оклад, руб.	6643	7007	7368	7762	8158	8470	8909	9467	11332

**Оклады по общеотраслевым профессиям
высококвалифицированных рабочих учреждений образования, постоянно
занятых на важных и ответственных работах**

Таблица 4

Наименование профессии	Оклады
Водитель автомобиля *	6342
Слесарь - сантехник	6342
Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	6342
Электромонтер	6342
Оператор котельной	5254
Истопник	4854
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	4915
Повар	5027
Заведующий хозяйством	5027

* Оклады устанавливаются водителям:

автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;

занятым перевозкой обучающихся (воспитанников);

при работе на оперативных автомобилях.

Примечание:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады устанавливаются:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

Таблица 5

**Должностные оклады медицинских работников муниципальных
общеобразовательных учреждений Татищевского
муниципального района Саратовской области**

№п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1	Старшая медицинская сестра	8911	8458	8042	7626
2	Медицинская сестра	8042	7626	7279	6950

Таблица 6

**Должностные оклады библиотечных работников муниципальных
общеобразовательных учреждений Татищевского
муниципального района Саратовской области**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		ведущий	I категория	II категория	без категории
1	Библиотекарь	6082	5767	5256	4759

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению доплат педагогическим работникам муниципального
общеобразовательного учреждения «Татищевский лицей» Татищевского
муниципального района Саратовской области за неаудиторную занятость

1. Доплата педагогическим работникам МОУ «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района Саратовской области за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

$$\text{Днз} = \text{Сумма (от } i=1 \text{ до } 6) \text{ Стп} \times \text{У}_i \times \text{Чаз}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

3. Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

4. Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К) i
1	2	3
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	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03
7	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района
Саратовской области, имеющих аудиторную занятость

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района Саратовской области, имеющих аудиторную занятость (далее по тексту - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района Саратовской области (далее по тексту - учреждения) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100. Учреждение может самостоятельно устанавливать количество баллов, не превышающее общую сумму баллов, установленную настоящим Положением.

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

1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника относится к компетенции учреждения. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов (четверть, полугодие, год).

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

2. Порядок стимулирования

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

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

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

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

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

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

единая процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

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

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:

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

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

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

муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области;

результаты мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

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

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

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

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

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

4.3. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года денежный вес каждого балла (в рублях), рассчитанный в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.4. Стимулирующая выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).

Аналогично осуществляется расчет с января по июнь. Порядок выплаты стимулирующей выплаты определяется локальным актом учреждения.

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

**V. Примерный перечень критериев и показателей качества
и результативности труда педагогического работника**

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

		5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от уч.10 - 11 классов) К1П5					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		К1П5			12		
		6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы) К1П6					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		К1П6				16	
		7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7					
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	
		8		10		16	
		К1П7		10			
		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 7 (3, 4, 6, 7 для учителей начальных классов)					
2	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 15					
		1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровье сберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1					Выставляется максимальный балл
		менее 20%	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	11	15	
		2) результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2					

		участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70 % занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Выставляется средний балл
		15	15	15	15	15	15	
		3) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2ПЗ						
		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 К2П4						Выставляется сумма баллов
		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 (уровень выше регионального)		
		1	2	3	4	5		
		5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся				Выставляется максимально возможный балл		
		а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.) К2П5						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	15		

		б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10 - 11 классов) К2П6					Выставляется максимально возможный балл	
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	30 % более		
		0	2	6	12	15		
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5 (1 - 4 для учителей начальных классов)								
3	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17						
		1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ) КЗП1						Выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %		50 - 59 %	60 - 70 %		более 70 %	
		0		5	12		17	
		2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2						Выставляется максимально возможный балл
		менее 50 %		50 - 59 %	60 - 70 %		более 70 %	
		0			5	12	17	
		3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3						Выставляется максимально 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 КЗП4						Выставляется максимальный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		

		2	5	7	12	17			
		5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс, начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5					Выставляется максимальный балл		
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %				
		0	5	12	17				
		6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6					Выставляется максимальный балл		
		менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %				
		0	5	10	17				
В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю									
4	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию - 16							
		1. вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную 2. деятельность К4П1					Выставляется максимальный 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 К4П2					Выставляется максимальный балл		
		0	школьный		муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13		1 призовое место - 13 2 и более - 14		1 призовое место – 14 2 и более - 16	

		3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3			Выставляется максимальный балл		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		3. количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4					Выставляется максимальный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	

		5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5				Выставляется максимальный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6					Выставляется максимальный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский) 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	
		7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7			Выставляется максимальный 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		
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.							
		8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8				Выставляется максимальный балл	
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	Более 50 %		
		5	8	12	16		
		Один обучающийся учитывается 1 раз					

11

1	2	3			4
		9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9			Выставляется максимальный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	8	16	
		10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10			

		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуации		
		0	8	12	16		
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 - 15					
		1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1					Выставляется максимальный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			
		5	8	15			
		2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2					Выставляется максимальный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %			
		5	8	15			
		3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3					Выставляется максимальный балл
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %	
				0	2	5	10
		4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4					Выставляется максимальный балл
		увеличение	сохранение		снижение		
1	2	3					4
		0	3		15		
		4. доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских 5. комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции 6. на общественных началах К5П5					Выставляется максимальный 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 К5П6					Выставляется максимальный 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 8. ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным 9. направлениям К5П7					Выставляется максимальный балл
		0	1 организация или коллектив		2 и более организации, коллективов		
		0	10		15		
		8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8					Выставляется максимальный балл
		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9					Выставляется максимальный балл

		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
1	2	3					4
		10. доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового 11. образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					Выставляется максимальный балл
		менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10							
6	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16					
		1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1					Выставляется максимальный балл
		0	школьный	муниципальны й	региональный	более высок ий	
		0	3	7	12	16	
		2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2					Выставляется максимальный балл
		0	школьный	муниципальн ый	региональный	более высок ий	
		0	3	7	12	16	
		3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3					Выставляется максимальный балл

		0	школьный	муниципаль- ный	региональный		более высо- кий		
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14		16, руков одите ль - 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 К6П4						Выставляется максимальный балл	
		0	школьный	муниципаль- ный	региональный		более высо- кий		
		0	3	7	12	16			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4									
7	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5							
		1. педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников народного образования и науки К7П1							Выставляется максимальный балл
		школьной		муниципаль- ной	региональной				
		2 - член		3 - член	4 - член				
		3 - руководитель							
		2. педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации 3. «Педагогическое общество России» К7П2							Выставляется максимальный балл

		школьной	муниципальн ой	региональной	
		2 - член	3 - член	4 - член	
		3 - руководитель			
		3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7ПЗ			Выставляется максимальный балл
		школьной	муниципальн ой	региональной	
		2 - член	3 - член	4 - член	
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3					
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются					
	ИТОГО:				

Приложение № 4
к приказу о системе оплаты
труда работников

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке распределения фонда стимулирования заместителей
руководителей, иных категорий педагогического персонала,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
муниципального общеобразовательного учреждения «Татищевский лицей»
Татищевского муниципального района Саратовской области

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ «Татищевский лицей» Татищевского муниципального района Саратовской области (далее по тексту – учреждения) устанавливаются учреждением самостоятельно по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом учреждения.

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

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

Таблица 1

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

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
1	2	3
1	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
1	2	3
		Отсутствие нарушений в сфере административно-хозяйственной деятельности учреждения
2	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе,	Организация предпрофильного, профильного обучения;
		Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся;

	воспитательной работе	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
		Сохранение контингента учащихся 10 - 11 классов;
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
3	Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога
		Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися
		Результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по Профилю деятельности социального педагога
		Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
		Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
		Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т.д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
		Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
		Включенность в методическую работу
		Разработка программ элективных курсов
		Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
		Участие в организации и проведении родительских собраний
		Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
		Руководство методическим объединением, участие в работе
		Методического объединения психологов
		Наличие публикаций
		Наличие обобщенного опыта работы
1	2	3
		Признание высокого профессионализма социального педагога
		Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
		Награждение:

		региональный уровень;
		уровень образовательного учреждения
		Взаимодействие с субъектами профилактики
		Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
4	Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя
		Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
		Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня
		Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
		Наличие портфолио воспитателя
		Использование современных педагогических технологий
		Положительная динамика уровня сформированное учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)
		Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продленного дня
		Отсутствие случаев травматизма
		Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
		Вовлечение учащихся в кружковую работу
		Формирование нравственных качеств, культуры поведения
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ
		Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
		Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов
		Участие в методической работе
		Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях
		Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
		Участие в организации и проведении родительских собраний
1	2	3
		Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению
		Признание высоких профессиональных достижений воспитателя группы продленного дня

		Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.
		Наполняемость и посещаемость группы продленного дня
		Отсутствие неправомерных действий воспитателя
		Сохранение положительного психологического климата в группе продленного дня
5	Педагог-организатор	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора
		Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций
		Наличие детской общественной организации
		Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
		Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни
		Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
		Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
		Профессиональные достижения
		Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
		Наличие публикаций
		Наличие обобщенного опыта работы
		Включенность в методическую работу
		Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
		Разработка факультативов, кружков и т.д.
		Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями
		Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся
6	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
7	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)
8	Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности	Наличие кабинета, его оснащенность
		Подготовка дидактического и раздаточного материала
		Ведение документации
		Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
		Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности
9	Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности
		Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
		Качественное ведение документации
10	Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
		Пропаганда чтения, как формы культурного досуга
		Оформление тематических выставок
		Выполнение плана работы библиотекаря
11	Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
		Обеспечение безопасности перевозки детей
		Отсутствие ДТП, замечаний
12	Обслуживающий персонал (рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, гардеробщик, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**Рекомендуемые критерии и показатели оценки уровня
профессиональной компетентности и результативности
деятельности старшего вожатого**

№ п/п	Критерии	Показатели			
		Максимальный балл по критерию 1 -30			
1	Уровень предоставляемого содержания воспитания	1. Массово -досуговая деятельность			выставляется сумма баллов
		участие в массовых мероприятиях учрежденческого уровня	организация массовых мероприятий районного уровня	участие в массовых мероприятиях муниципального и более высокого уровня	
		5	10	15	
		2. Разработка и реализация целевых программ			выставляется сумма баллов
		Использование в работе заимствованных адаптированных программ		Использование в работе собственных программ Наличие программ имеющих статус авторских.	
		8		15	
		3. Работа с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.			выставляется сумма баллов
		вовлечение обучающихся, стоящих на учете в ПДН, на профучете в школе во внеаудиторную деятельность		использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, по формированию правовой культуры учащихся. организация встреч с работниками право-охранительных органов, медицинских учреждений.	
		3		5	
		4. Осуществление координации воспитательного взаимодействия			выставляется сумма баллов
		совместная работа с общественными организациями	работа с учреждениями культуры, дополнительного образования	работа с родителями	
		5	5	5	
		5. Использование инновационных педагогических технологий в воспитательной работе, работе органов самоуправления			выставляется сумма баллов

		Использование вожатым методики педагогических технологий в организации и проведении мероприятий				Работа органов самоуправления по инновационным педагогическим технологиям				
		5				5				
		6. Наличие функционирующих органов самоуправления детской организации, творческих коллективов и команд по определённым направлениям.								выставляется максимально возможный балл
		Доля мероприятий организованных и проводимых вожатым от числа общих мероприятий школы				Доля мероприятий организованных и проводимых детскими органами самоуправления от числа общих мероприятий школы				
		10-50%		50-10%		10-50%		50-10%		
		3		60		10		15		
		Подтверждающие документы: справка об организации массово-досуговой деятельности, справка о реализации целевых программ, копия разработанной целевой программы, отчет о работе с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, справка о координации воспитательного взаимодействия, распорядительные документы, свидетельствующие об использовании педагогических технологий, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию; протоколы заседаний советов дружины, советов лидеров, копия устава детской организации, документация работы органов самоуправления, план деятельности ТСМ, с указанием ответственных за мероприятие из состава совета лидеров, совета дружины. Все документы должны быть заверены руководителем учреждения.								
		Итого по критерию 1: вычисляется средний балл по показателям 1 -6								
		Максимальный балл по критерию 2 -30								
		2	Уровень профессиональной культуры старшего вожатого	1. Использование в учебно-воспитательном процессе здоровье сберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне						
менее 20%	20-39%			40-59%	60-79%	80-100%				
0	2			6	12	15				
2.Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе								выставля-ется сумма баллов		
не участие	работа в сетевых			использование	наличие у					

		используются перечисленные в этом показателе формы	педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	профессиональных сообществах	в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
		0	5	5	10	10	
	3. Апробация социально значимых технологий воспитательной работы						выставляется сумма баллов
	Доля волонтерской группы от числа членов ТСМ		благотворительные мероприятия и акции		Участие в конкурсе социальных проектов		
	От 10% до 50% - 3 От 60% до 100% - 6		Участие -3 Организация -6		муниципальный- 10	региональный- 15	
	4. Результативность исследовательской деятельности старшего вожатого						выставляется сумма баллов
	наличие докладов по итогам деятельности ТСМ на педсоветах, метод совета, МО, конференциях любого уровня			наличие призовых мест в профессиональных конференциях муниципального и более высокого уровня			
	10			10			
	5. Применение в воспитательной деятельности метода проектов						выставляется сумма баллов
	Использование проектов и инициатив ТСМ		Реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета		Реализация собственного проекта, получившего поддержку районного и более высокого уровня		
	5		10		20		
	Подтверждающие документы: справка руководителя образовательного учреждения об использовании технологий, скриншоты об использовании информационно-коммуникационных						

		технологий, перечень добровольческих мероприятий, план мероприятий и акций по данному направлению, список волонтеров,-исследовательский материал по социальным пробам, справка, подтверждающая выступление на конференциях, свидетельства, грамоты, дипломы. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
		Итого по критерию 2: вычисляется средний балл по показателям 1 -5				
3	Степень сформированности психолого-педагогической компетенции старшего вожатого	Максимальный балл по критерию 3 -30				
		1. Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный		
		10	20	30		30
		2. Участие вожатого и детской организации в конкурсах, фестивалях, смотрах различного уровня				выставляется максимально возможный балл
		учрежденческий	муниципальный	региональный		
		10	20	30		
		Итого по критерию 3: вычисляется средний балл по показателям 1 -2				
		Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований по направлениям деятельности ТСМ. Копии разработок, грамоты, дипломы, иные документы участия в мероприятиях, положительные отзывы о них. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
4	Результативность участия старшего вожатого в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 4 - 20				
		1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется сумма баллов
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		10	15	20	20	
		2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется сумма баллов
		учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий	
		10	15	20	20	
		3. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.				выставляется сумма баллов

		учрежденческий		муниципальный		региональный		более высокий			
		3, руководитель -5		7, руководитель - 9		12, руководитель - 14		15, руководитель - 20			
		4. Наличие призовых мест в муниципальном, региональном, и всероссийском профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.п.									выставляется сумма баллов
		школьный		муниципальный		региональный		более высокий			
		3		7		12		20			
		5. Осуществление деятельности на КПК и семинарах									выставляется максимально возможный балл
		школьный уровень			муниципальный уровень			региональный уровень			
		10			15			20			
		6. Повышение квалификации (1 раз в 5 лет)									выставляется максималь-но возможный балл
		Да				Нет					
		10				0					
		Итого по критерию 4: вычисляется средний балл по показателям 1 -6									
		Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте, план открытого мероприятия, список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказ о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации, копия сертификата участия. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ									

5	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 5 - 5							
		1. Педагог является членом (руководителем) общественной организации							выставляется максималь-но возможный балл
		0	учрежденческий	муниципальной			региональной		
			2-член	3-член			4-член		

		0	3-руководитель	4-руководитель	5-руководитель	выставля-ется максималь-но возможный балл
		2. Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»				
		0	учрежденческий	муниципальной	региональной	
		0	2-член 3-руководитель	3-член 4-руководитель	4-член 5-руководитель	
		Итого по критерию 5: вычисляется средний балл по показателям 1 -2				
		Подтверждающие документы: копии документов (приказ, удостоверение, письменное подтверждение председателя организации) о членстве в общественной организации, «Педагогическом обществе России», отражающих деятельность в данном направлении. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ				
		Итого: (для вычисления итогового балла, данные по критериям 1 - 5 суммируются)				Подтверж- дающий документ (стр. ____)
		Внимание! Все баллы выставляются с указанием на номер страницы подтверждаемого документа в портфолио. Номер страницы указывается в столбце, в котором выставляются баллы.				

