

## Новая система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений

### *Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений*

Методика формирования системы оплаты и стимулирования труда в образовательных учреждениях (далее – Методика) утверждается нормативным правовым актом высшего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Правовым основанием Методики являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которой органы государственной власти субъекта РФ самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников государственных учреждений субъекта РФ.

Таким образом, принятая субъектом Российской Федерации, Методика обязательна к применению в государственных образовательных учреждениях субъекта РФ, а в отношении муниципальных образовательных учреждений необходимо ее введение нормативным правовым актом соответствующего органа местного самоуправления.

#### 1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и утверждается сметой.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

К – повышающий коэффициент для данного образовательного учреждения

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

У – количество учащихся в образовательном учреждении.

## 2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

2.1. Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) централизует часть ФОТ (например, в объеме 5%) для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

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

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

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

(Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ – 5%. Размер или диапазон ц устанавливается органом местного самоуправления)

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления (приложение 1), в котором учитываются:

результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;

результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

### 3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Остальная часть ФОТ (ФОТ<sub>оу</sub>) направляется образовательному учреждению.

3.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля ФОТ<sub>оу</sub>.

(Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 60%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и распределяется по следующей формуле: (Зачем ее распределять по формуле???)

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{мон}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>ауп</sub> – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

*ФОТп* – доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

*ФОТувп* – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

*ФОТмп* – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала. (доли разве складываются?)

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда:

фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (*ФОТп*), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

фонд оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (*ФОТувп*) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТ} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп – 70%. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

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

Как правило, при введении Методики, в рамках штатного расписания в образовательном учреждении доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, сохраняются в объеме не менее фактического уровня за предыдущий учебный год.

Однако, при сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Тем самым, закрепляется заинтересованность руководителя учреждения в обеспечении сбалансированного штатного расписания.

#### 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

## в образовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>) состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>).

Объем специальной части определяется по формуле:

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

$c$  – доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>. (Рекомендуемое значение  $c$  – 30 %. Значение  $c$  устанавливается образовательным учреждением самостоятельно).

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета и за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

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 образовательным учреждением самостоятельно по определенной в Методике формуле, в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

Таким образом, устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебной нагрузки, то есть в случае уменьшения количества учебных часов в целом по образовательному учреждению стоимость 1 ученико-часа увеличивается.

Тем самым, создаются условия для обеспечения в образовательных учреждениях оптимальной наполняемости классов и предотвращения необоснованного расширения учебных планов.

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_o \times 245$$

Стп = -----

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - количество дней в учебном году;

ФОТ<sub>о</sub> – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a<sub>1</sub> - количество обучающихся в первых классах;

a<sub>2</sub> - количество обучающихся во вторых классах;

a<sub>3</sub> - количество обучающихся в третьих классах;

...

a<sub>11</sub> - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v<sub>1</sub> - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v<sub>2</sub> - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v<sub>3</sub> - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v<sub>11</sub> - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

Реализация федерального компонента учебного плана обязательна для всех образовательных учреждений.

4.6. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и неаудиторная занятость.<sup>1</sup>

4.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>с</sub>), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами субъекта РФ (Рекомендуемая

<sup>1</sup> Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

доля - 16 % ФОТп, определяется образовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога). (Рекомендуемая доля - 15 % ФОТп, определяется образовательным учреждением самостоятельно).

В Методике не учитывается стаж педагогической работы и уровень образования педагога, так как в качестве основных критериев, влияющих на заработную плату, используются критерии, отражающие результаты работы педагога.

4.8. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

4.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может, например, составлять:

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

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

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

По завершении переходного (адаптационного) периода и апробации в субъектах Российской Федерации новой системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей требованиям Российской Федерации<sup>2</sup> в субъекте Российской Федерации могут быть введены более высокие коэффициенты (оптимально для первой категории - 1,15 и высшей категории - 1,4).

Новая система аттестации педагогических и руководящих работников должна предусматривать высокие требования к работникам, претендующим на присвоение первой и высшей квалификационных

<sup>2</sup> Принятие Министерством образования и науки Российской Федерации нового положения об аттестации запланировано в 2007 году.

категорий и должна обеспечивать оптимальное соотношение работников указанных категорий к общему количеству.<sup>3</sup> Высшая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом федерального или регионального уровня. Первая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом на региональном или муниципальном уровне.

### Расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{П} \times \text{К} \times \text{А}$ , где:

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

К - повышающий коэффициент за сложность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

### 6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

6.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

выплаты, предусмотренные действовавшей системой оплаты труда (доплаты за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный работник...» в сфере образования, государственных наград и т.п.), составляющие не более 50% от стимулирующей части оплаты труда;

поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

<sup>3</sup> Анализ опыта конкурса в рамках ПНПО по отбору лучших учителей показывает, что учителей, соответствующих таким требованиям, не более 5-10 % процентов высшей категории и 25-30% первой категории.



6.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Критериями для осуществления данных выплат могут являться:  
качество обучения и воспитания учащихся;  
уровень *социальной адаптивности* учащихся.

6.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения прилагается (приложение 2)

## 7. Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения

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

$Z_{Pr} = Z_{Pcr} \times K$ , где:

$Z_{Pr}$  - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

$Z_{Pcr}$  - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

$K$  - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом управления образованием субъекта Российской Федерации;

7.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

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

## 8. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

## Примерное положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

### 1. Общие положения

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

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

### 2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении: общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призов 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 районных 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 образовательном учреждении.

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

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

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

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

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

эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

#### 2.4. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

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

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

#### 2.5. Социальный критерий:

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

организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

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

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

занятость учащихся во внеурочное время.

#### 2.6. Эффективность управленческой деятельности:

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

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

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

объемы привлечения внебюджетных средств;

повышение заработной платы работников;  
призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и  
регионального уровней.

2.7. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:  
высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;  
снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению  
осанки;

организация обеспечения учащихся горячим питанием;  
организация и проведение мероприятий, способствующих  
сохранению и восстановлению психического и физического здоровья  
учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические  
походы, военно-полевые сборы и т.п.);

организация обучения детей с отклонениями в развитии.

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

### 3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется  
ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по премированию,  
образованной органом местного самоуправления.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному  
руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

3.2. Орган управления образованием представляет в комиссию  
аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений,  
являющихся основанием для премирования их руководителей.

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

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

Примерное положение о распределении  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
образовательного учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

а) доплаты за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный работник...» в сфере образования, государственных наград и т.п. (не менее 50% стимулирующей части);

б) поощрительные выплаты по результатам труда (премии) (не менее 50% стимулирующей части).

2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)

	<p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)</p>
	<p>проведение мероприятий по профилактике вредных привычек</p>
	<p>организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности</p>
	<p>снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p>
	<p>снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p>
	<p>снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций</p>
	<p>образцовое содержание кабинета</p>
	<p>высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)</p>
Заместители директоров по УВР, ВР	<p>организация предпрофильного и профильного обучения</p>
	<p>выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p>
	<p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p>
	<p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p>
	<p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p>
	<p>сохранение контингента учащихся в 10-11 классах</p>
	<p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p>
	<p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора по АХЧ	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p>
	<p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p>
	<p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>

Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной 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

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

### 3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.