

Утверждено:  
Председатель ПК  
*Кослов А.Л.*  
« 22 » *авг* 2017 г.



**Положение об оплате труда  
установлении базовой части фонда оплаты труда, распределении стимулирующих и  
компенсационных выплат по МКОУ «Звериноголовская СОШ им. Дважды Героя  
Советского Союза Г.П.Кравченко»**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ «Звериноголовская СОШ им. Дважды Героя Советского Союза Г.П.Кравченко» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Курганской области «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области» от 20 мая 2013 года №210, Постановления Администрации Звериноголовского района от 18 июня 2013 г. № 273 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Звериноголовского района», Постановлением Администрации Звериноголовского района от 26 июня 2015 года №183 «О внесении изменений в приложения 1, 4 к постановлению Администрации Звериноголовского района от 18 июня 2013 года № 273 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Звериноголовского района» с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МКОУ «Звериноголовская СОШ им. Дважды Героя Советского Союза Г.П.Кравченко», его филиала и структурного подразделения (далее - Учреждение), обеспечения заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда.
2. Условия оплаты труда работников включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам; повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.
5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
6. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).  
Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.  
Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников Учреждения, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых включены в Перечень должностей работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования администрации Звериноголовского района» (далее по тексту – МКУ УО), расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации Звериноголовского района Курганской области от 30 ноября 2012г. № 436.

8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников Учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Порядок и условия оплаты труда по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Звериноголовского района Курганской области от 22 ноября 2012 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Звериноголовского района».

11. Заработная плата работника Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель Учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...», «Отличник...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, устанавливаются согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15

Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
---	------

21. В целях стимулирования деятельности классных руководителей устанавливается доплата за классное руководство из расчета: 20 рублей за одного обучающегося в школах.
22. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.
23. Педагогическим работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

24. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:
- 1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
  - 2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.
25. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.
26. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.
27. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
28. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

### **Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

29. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
30. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы учителей.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$$Др = Срз \times Купр, \text{ где:}$$

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

Срз - средняя заработная плата учителей;

Купр - коэффициент масштаба управления.

31. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее –

Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

**Таблица 3**

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,65
2	1,3
3	0,95
4	0,6

32. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя, приведенным в приложении 3 к настоящему Положению.

33. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы учителей учреждения для определения оклада (должностного оклада) руководителя за календарных год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре по предложению Учредителя.

34. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностного оклада) руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

35. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Администрацией Звериноголовского района.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются МКУ УО.

36. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

#### **Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

38. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам Учреждения устанавливаются данным Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

41. Работникам Учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

42. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам действующей аттестации рабочего места или специальной оценки условий труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам действующей аттестации или специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

44. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

45. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

## **Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

50. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

51. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения;



целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором; мнения профкома или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

52. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам работы работникам учреждения по результатам труда производится комиссией по распределению выплат стимулирующего характера по представлению заместителей директора, педагогических работников. В состав комиссии входит директор школы, председатель профсоюзного комитета школы, представители педагогического коллектива. Состав комиссии утверждается решением общего собрания педагогического коллектива.

53. Установление выплат стимулирующего характера производится один раз в месяц или по решению общего собрания коллектива раз в квартал.

54. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей. Работники учреждения представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями. Сроки представления учителем материалов по самоанализу - до 1 числа ежемесячно.

Не производится назначение стимулирующих выплат следующим категориям работников учреждения:

- не проработавшим отчетный период для назначения стимулирующих выплат;

- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

54. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения проводится с участием представителей профкома, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

55. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые заместителями руководителя учреждения и руководителями МО;

- результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными заместителям директора учреждения отчетами работников учреждения;

- возможные результаты независимой и (или) общественной оценки.

56. Заместители руководителя и руководители МО учреждения представляют на комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников. Данная информация является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, и, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат на рассматриваемый период.

57. Порядок рассмотрения комиссией вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением.

58. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется заседанием комиссии, а периодичность выплаты указывается в приказе директора учреждения. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей (приложение 2 к Положению).

59. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам учреждения каждому показателю устанавливается балльная оценка (приложение 2 к Положению). На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий



период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником (приложение 6 к Положению). Комиссией подсчитывается стоимость одного балла. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждому работнику на отчетный период.

60. На заседаниях комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает и принимает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий период, в котором администрацией учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику учреждения;
- денежный вес одного балла;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику, а также размеры премий.

Решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера принимаются простым большинством голосов в соответствии с настоящим положением и утверждаются приказом директора школы. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист (приложение 6 к Положению) с указанием баллов по каждому работнику и принимает большинством голосов решение, которое представляет на утверждение руководителю ОУ.

61. **Со дня** оглашения решения в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия по распределению выплат стимулирующего характера обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера об утверждении оценочного листа вступает в силу.

62. После принятия решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера издается приказ руководителя учреждения об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам учреждения на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (ежемесячно в течение соответствующего периода).

63. Премирование работников школы. Премии устанавливаются по результатам деятельности работника за текущий период, учитывают инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; результаты участия в выполнении особо важных работ и организации мероприятий. Премии

устанавливаются на основании ходатайства директора, заместителей директора, профкома и оформляются приказом директора школы. Виды деятельности, за которые устанавливаются премии, закрепляются настоящим положением (приложением 3 к положению).

64. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

65. Решение о назначении выплаты руководителю осуществляется на основании приказа начальника РУО в размере до 5% от стимулирующего фонда образовательного учреждения.

## **Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда**

67. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится по основаниям и в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

68. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

69. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников Учреждения**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
<b>1 квалификационный уровень</b>									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	5847	6139	6431	7016	7894	6724	7016	7602	8480
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	5965	6263	6562	7158	8053	6860	7158	7755	8649
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший	6085	6388	6694	7302	8216	6999	7301	7910	8824

педагог									
4 квалификационный уровень									
Педагог – библиотечкарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6269	6583	6896	7522	8463	7210	7522	8149	9090

Приложение 2

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников**

Показатель деятельности	Критерии оценки деятельности учителей		
	Критерии	Измеритель	Баллы
<b>1. Освоение обучающимися образовательных стандартов</b>	Позитивные достижения обучающихся в обучении по сравнению с предыдущим периодом (стабильность и рост качества обучения)	- результаты за четверть по предмету (средний балл, сравниваются две учебные четверти) <b>Ежеквартально</b>	1 - стабильность качественной успеваемости; 2 – рост качественной успеваемости
		- результаты ЕГЭ, ГИА <b>III – квартал (учитывается весь следующий учебный год)</b>	1 – 100% 2 – выше среднерайонного уровня 3 – выше среднеобластного уровня
		- результаты внешних итоговых аттестаций, проверок качества образования. <b>Ежеквартально</b>	1- 100% 2 – качество выше 60%.
	<i>Организация работы с учащимися VII, VIII вида</i>	<i>-планы коррекционных занятий</i>	<i>1 – планирование индивидуальной работы с этими учащимися, своевременное и правильное оформление документации; 2 – позитивная динамика</i>

	<p>Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</p>	<p>- очное участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях;</p> <p>- наличие дипломов, грамот, сертификатов обучающихся участников олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций подтверждающих очное участие;</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p><i>1- победители и призеры учрежденческого уровня;</i></p> <p><i>2 – победители и призеры муниципального уровня;</i></p> <p><i>3 – победители и призеры регионального уровня;</i></p> <p><i>4 – победители и призеры олимпиад общероссийского уровня;</i></p>
		<p>- заочное участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях;</p> <p>- наличие дипломов, грамот, сертификатов обучающихся участников олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций подтверждающих заочное участие;</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p><i>0,5 – победители и призеры муниципального уровня;</i></p> <p><i>1 – победители и призеры олимпиад регионального уровня;</i></p> <p><i>1,5 – победители и призеры олимпиад общероссийского уровня;</i></p> <p><i>0,5 – участники регионального уровня</i></p>
		<p>- результаты проведения предметной недели;</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p>Учрежденческий уровень:</p> <p>1- средний уровень;</p> <p>2 – высокий уровень</p>
	<p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</p>	<p>- результаты реализации дополнительных проектов (выступление, публикация, представление на разных уровнях)</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p>Очно:</p> <p>1- Учрежденческий уровень;</p> <p>2- Муниципальный уровень;</p> <p>3- Региональный уровень</p> <p>Дистанционно:</p>

			1- муниципальный уровень, 1,5 – региональный и общероссийский уровень.
	<b>Индивидуальная работа по предмету</b>	- результаты работы <b>Ежеквартально</b>	1- повышение успеваемости; 1- повышение качества образования.
	Использование в учебно-воспитательном процессе ИКТ	Результаты систематического использования ИКТ <b>Ежеквартально</b>	1 – подготовлены электронные методические пособия; 1 - систематическое обновление личного сайта или страницы педагога;
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий	Результаты проведения открытого урока, мастер-класса. <b>Ежеквартально</b>	Учрежденческий уровень: 1- высокий уровень Муниципальный уровень 1- средний уровень 2 – высокий уровень Областной уровень: 3 – средний уровень; 4 - высокий уровень
	Обобщение и распространение педагогического опыта ( <b>ежеквартально</b> )	Итоги обобщения опыта (семинары, РМО, публикации и т д) <b>Ежеквартально</b>	1 – учрежденческий уровень; 2 - муниципальный уровень; 3 - региональный уровень; 4 – федеральный уровень.
	Участие в конкурсах	Итоги конкурсов	1 – победители и

	<p>профессионального мастерства.</p>	<p>Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты.</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p>призёры учрежденческого уровня</p> <p>1 – участники районного уровня, общероссийского уровня</p> <p>2 – призёры, лауреаты районного уровня</p> <p>3 – победители районного уровня</p> <p>4 – победители, призёры, лауреаты областного уровня</p>
	<p>Поощрения педагога</p>	<p>Нормативный документ</p> <p>– Благодарность, грамота, персональная премия за высокие результаты в профессиональной деятельности.</p> <p>Благодарность:</p> <p>- за подготовку победителей и призеров (очных) олимпиад;</p> <p>- за подготовку победителей и призеров (заочных и дистанционных) олимпиад;</p> <p>Благодарность за участие учащихся в олимпиадах.</p> <p>– Замечание, выговор</p> <p>Представленный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен другими видами поощрений</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p>1-муниципальный уровень;</p> <p>2-региональный уровень;</p> <p>3- общероссийский уровень.</p> <p>1-муниципальный уровень;</p> <p>2-региональный уровень;</p> <p>3- общероссийский уровень.</p> <p>0,5-муниципальный уровень;</p> <p>1-региональный уровень;</p> <p>1,5- общероссийский уровень;</p> <p>0,5 – все уровни;</p> <p>- 2 балла</p>



		(учитываются один раз в год)	
	<b>Профессионально-общественная активность педагога</b>	<p>Участие в работе межмуниципальных площадок (приказ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работа в качестве эксперта по аттестации педагогических работников;</li> <li>– работа в составе жюри конкурсов;</li> <li>– участие в значимых для социума мероприятиях;</li> </ul>	<p>1 – муниципальный уровень;</p> <p>2 – региональный уровень.</p>
<b>3. Инновационная деятельность учителя</b>	Активное участие в инновационной работе <b>Ежеквартально</b>	<p>Результаты реализации программы инновационной площадки</p> <p>Приказы, итоги ВШК</p>	<p>1 – работа в составе творческой группы по реализации программы инновационной площадки муниципального уровня;</p> <p>2- работа в составе творческой группы по реализации программы инновационной площадки регионального уровня;</p> <p>2 – руководство творческой группой по реализации программы инновационной площадки муниципального уровня;</p> <p>3-регионального уровня;</p>
		<p>Результаты экспериментальной работы</p> <p><b>Ежеквартально</b></p>	<p>1- учрежденческий уровень;</p> <p>2-муниципальный уровень;</p> <p>3-региональный уровень.</p>

<b>4. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя</b>	Выполнение плана воспитательной работы, в том числе по участию класса в социально-значимой деятельности <b>(ежеквартально)</b>  Качество проведения внеклассных мероприятий <b>(ежеквартально)</b>	- Результаты ВШК  Отчет о социально-значимой деятельности  Рейтинг классов    ВШК	1 – план воспитательной работы за отчетный период выполнен на 90-100 %  1 – активное участие класса в общешкольных делах, по рейтингу– 2, 3 место на параллели  2 – по рейтингу– 1 место на параллели  0,5 - средний уровень; 1-высокий уровень;
	1.Эффективность воспитательной работы  Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, алкоголизма и иных вредных привычек обучающихся <b>(ежеквартально)</b>	1. Процент занятости в системе дополнительного образования детей группы риска.  2. Результаты внутреннего контроля. Количество учащихся, состоящих на учете в ПДН, на внутришкольном учете.  3. Количество пропусков уроков детьми по неуважительной причине.	1. - 50 % занятости детей группы риска. 2. - 100 % занятости детей группы риска.  1 – нет состоящих на учете ;  1- Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине; 1-Отсутствие фактов безнадзорности, беспризорности среди учащихся;
	Развитие системы взаимодействия с родителями <b>(ежеквартально)</b>	Посещаемость родительских собраний на уровне и выше среднешкольного показателя по уровням образования;	1 - на уровне среднешкольного показателя; 2 - выше среднешкольного показателя;

		<p>Анализ работы классных руководителей;</p> <p>- протоколы родительских собраний, заседаний родительского комитета</p>	<p>0,5 – активное участие родителей в классных и школьных мероприятиях;</p> <p>1-активное участие родителей в мероприятиях муниципального уровня;</p> <p>2 – активное участие родителей в мероприятиях регионального уровня;</p>
	Уровень общественной активности воспитанников	<p>Участие класса в реализации социальнозначимых проектов в зависимости от уровня проектной деятельности <b>(ежеквартально)</b></p>	<p>0,5 - участие на учрежденческом уровне;</p> <p>1-участие на муниципальном уровне;</p> <p>2-участие на региональном уровне.</p>
		<p>Итоги дежурства класса по школе <b>(ежеквартально)</b></p>	<p>1,5 –1 место;</p> <p>1-2 место;</p> <p>0,5 – 3 место.</p>
	<p>Качественное выполнение обязанностей классного руководителя <b>(ежеквартально)</b></p>	<p>- результаты внутреннего контроля;</p> <p>- анализ документации;</p>	<p>1 – качественное ведение установленной для классного руководителя документации (в том числе своевременная сдача отчетности) ,</p> <p>2 – стабильная 100% успеваемость или повышение успеваемости в классе</p>
	<p>Удовлетворенность учащихся и родителей <b>(ежеквартально)</b></p>	<p>Результаты тематического контроля</p>	<p>1- Отсутствие обоснованных жалоб и обращений в администрацию школы, вышестоящие организации.</p>

	Качество программно-методического обеспечения воспитательной работы <b>(ежеквартально)</b>	Результаты тематического контроля	1 - Соответствие плана воспитательной работы в классном коллективе требованиям планирования, его своевременное утверждение; 1-Системное проведение тематических классных часов.
<b>5. Деятельность по созданию положительного имиджа школы</b>	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Результаты проведения мероприятий (собрания, мастер-классы, клубы) Материал выступлений, публикаций	1 – учрежденческий 2 – информация в СМИ на муниципальном уровне; 3- информация в СМИ на региональном уровне;
	<b>Исполнительская дисциплина (ежеквартально)</b>	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями <b>(ВШК, анализ зам. по УВР)</b>  Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных <b>(ВШК, анализ зам. по УВР)</b>  Своевременность сдачи отчетов <b>(ВШК, анализ зам. по УВР)</b>  Заполнение «Электронной школы» <b>(ВШК, анализ зам. по УВР)</b>	0,5- средний уровень; 1- высокий уровень.  0,5- средний уровень; 1- высокий уровень.  0,5- средний уровень; 1- высокий уровень.  0,5 – своевременно
<b>6. Осуществление системы мер по сохранению и укреплению здоровья</b>	Использование на уроке здоровьесберегающих технологий, приемов	Результаты внутришкольного контроля.	1 – использует регулярно и эффективно;

<b>обучающихся</b>			
	Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся Обеспечение комфортного психологического климата.	- результаты внутришкольного контроля; - результаты анкетирования; результаты рассмотрения конфликтных ситуаций.	1- создание благоприятной психологической обстановки на уроке (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб).

### Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора

Показатель деятельности	Критерии оценки деятельности		
	Критерии	Измеритель	Баллы
1. Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости	Качество образования (I и III квартал)	Анализ ОУ  Анализ РУО	0,5- на уровне прошлых показателей; 1- выше прошлых показателей; 2 – выше среднерайонных показателей.
	Успеваемость (I и III квартал)	Анализ ОУ	1 - 100 %
	Количество выпускников награжденных медалью «За особые успехи в учении» (III квартал) Количество выпускников, получивших по окончании основного общего образования аттестат с отличием (III квартал)	Анализ ОУ	2 – за каждую медаль «За особые успехи в учении»  2 – балла за аттестат.
	Результаты ГИА (III квартал)		2- 100% получивших аттестат об основном общем образовании; 2 – 100% получивших аттестат о среднем общем образовании; 1 - результаты не ниже прошлогодних результатов по каждому предмету; 2- результаты выше прошлогодних; результатов по каждому предмету;

			3 – результаты выше районных результатов по каждому предмету; 4 - результаты выше областных результатов по каждому предмету;
2. Высокий уровень организации и выполнение плана внутришкольного контроля. Своевременная и качественно составленная отчетность по всем направлениям	Своевременное выполнение плана ВШК	Справки, приказы	1 - 100 %.
3. Высокий уровень организации и результативности методической работы, организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования. Участие в работе районных методических объединений, динамика количества учителей, чей опыт обобщен на различных уровнях и т.д.)	Своевременное выполнение плана работы ОУ  Своевременное посещение курсов педагогическими работниками ( <b>II квартал</b> )  Организация и проведение мероприятий различного уровня ( <b>ежеквартально</b> )	Справки, ВШК, приказы по проведению и итогам мероприятий	0,5- обобщение опыта педагогических работников на учрежденческом уровне; 1-обобщение и распространение опыта педагогов на муниципальном уровне; 1- 100% от плана;  2- муниципального уровня; 3-регионального уровня.
4. Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности ( наличие призовых мест в конкурсах , конференциях и т.д. Разработка и внедрение авторских программ)	Реализация инновационного проекта ( <b>ежеквартально</b> )  Составление программ, защита проектов на разных уровнях ( <b>ежеквартально</b> )  Участие в семинарах по реализации проектов	Протоколы заседаний разного уровня, приказы	1- реализация учрежденческого проекта; 2-реализация муниципального проекта; 3- реализация регионального проекта.  1- учрежденческий уровень; 2-муниципальный уровень; 3-региональный уровень.  1- муниципальный уровень; 2- региональный уровень.
5. Высокий уровень организации	Аттестация педагогических	I и высшая категория;	3 – 100%; 2-60%-80%;

аттестации педагогических кадров и ее результативность.	работников <b>Ежеквартально</b>		
6.Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	Работа с молодыми специалистами, поощрение, стимулирование педагогических работников	Протоколы заседаний ШМО, план работы, справки	1 -
7.Исполнительская дисциплина	Подготовка отчетов <b>(ежеквартально)</b>  Работа с сайтом по своему направлению		1- качественная своевременная подготовка информации;
8.Качественное выполнение плана воспитательной работы	Своевременное выполнение намеченных мероприятий <b>(ежеквартально)</b>	Приказы, анализ работы	1 – средний уровень; 2-высокий уровень.
8.Качественная организация работы органов ученического самоуправления	Проведение мероприятий в соответствии с планом работы	Протоколы заседаний	1- высокий уровень
9. Организация эффективного взаимодействия с семьей	Проведение совместных мероприятий	Анализ работы	1- средний уровень; 2-высокий уровень.
10.Снижение (отсутствии) количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и в КДН	Работа с данными детьми	Отчеты, информационные письма КДН, ПДН, протоколы Совета профилактики	1- позитивные результаты; 2- высоким уровнем работы с детьми данной категории
11. Занятость обучающихся во внеурочное время	Качественное составление плана работы	Отзывы детей, отчеты по занятости обучающихся	2 – высокий уровень работы по данному направлению (100%)
<b>Должность: заместитель директора по АХЧ</b>			
<b>12. Санитарно-гигиенические условия учреждения</b>	1.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих Своевременное выполнение заявок по устранению	Справки , акты	1 - отсутствие замечаний со стороны проверяющих; 1- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;



	технических неполадок в срок <b>(ежеквартально)</b>		
<b>13. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</b>	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении <b>(ежеквартально)</b>		1- Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности
<b>14. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, производственный контроль и др.) <b>(I квартал)</b>		2 – своевременное заключение, учет, исполнение
	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ ; <b>(III квартал)</b>		1- своевременно: 1- Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогов дополнительного образования**

N п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	2	3	4	5	6
1	Успешность учебной работы (динамика достижений)	Качество освоения программ (К )	Доля обучающихся, освоивших программу к	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов;	40

	обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)		контрольной точке/общее количество обучающихся	от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл.  Не более 15 баллов	
		Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (К )	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней	От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,48 - 8 баллов; от 0,47 до 0,28 - 6 баллов; от 0,27 до 0,08 - 4 балла. Не более 10 баллов	
		Динамика личных достижений обучающихся (К )	Доля обучающихся, получивших призовые места в муниципальных и школьных мероприятиях	От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов; от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла.  Не более 10 баллов	
Итого по критерию 1: 6 + 5 + 4 = 15 баллов					
2	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающим и программу к контрольной точке (К )	Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл.  Не более 5 баллов	20
		Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися	Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа/числен-	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла;	

		(К )	ность обучающихся	от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл.  Не более 5 баллов	
		Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) (К )	Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. Не более 5 баллов	
		Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога (К )	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,04 - 1 балл. Не более 5 баллов	
Итого по критерию 2: 2 + 1 + 2 + 1 = 6 баллов.					
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничества и т.п. (К )	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл.  Не более 5 баллов	5
Итого по критерию 3: 3 балла					
4	Участие в методической, научно-исследовательской	Наличие собственных методических и	Количество и объем авторских программ,	В зависимости от сложности, объема и результативности	5

	работе	дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др. (К )	собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	и работы - до 5 баллов	
Итого по критерию 4: 5 баллов					
5	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий (К )	Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутреннего мониторинга - до 5 баллов	5
Итого по критерию 5: 5 баллов					
6	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре (К )	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре - до 5 баллов.  Не более 5 баллов	5

<b>Итого по критерию 6: 2 балла</b>					
7	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся (К )	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл.  Не более 5 баллов	5
<b>Итого по критерию 7: 5 баллов</b>					
8	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента (К )	Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл.  Не более 5 баллов	5
<b>Итого по критерию 8: 5 баллов</b>					
9	Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения (К )		Не более 10 баллов	10
<b>Итого по критерию 9: 10 баллов</b>					
Всего получено из 100 баллов: 56					

### **Критерии оценки эффективности деятельности педагога - организатора**

Критерий оценивания	Количество баллов
Наличие детских объединений и организаций	2 балла
Выполнение плана работы ДОО	2 балла
Отражение деятельности ДОО на сайте на районном уровне на областном уровне	1 балл 1 балл за каждую публикацию 2 балл за каждую публикацию

Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	
Победители и призёры:	2 балла
Муниципальный уровень	3 балла
Региональный уровень	4 балла
Общероссийский уровень	
На областном уровне	
Участники:	
Региональный уровень	1 балл
Общероссийский уровень	2 балла
Организация воспитательной работы в каникулярное время	2 балла
Выступление на педагогическом совете докладчик	3 балла
содокладчик	1 балл
Выступление на ШМО докладчик	2 балла
содокладчик	1 балл
Исполнительская дисциплина	2 балла
Отсутствие замечаний по ведению документации	
Отсутствие обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	2 балла

**Критерии эффективности деятельности педагога – психолога**

Критерий оценивания	Количество баллов
Эффективность взаимодействия с классными руководителями	1 балл
Участие в работе ПМПк	1 балл
Качественная организация работы с родителями, посещение квартир	3 балла
Отсутствие фактов аутоагрессии, употребления ПАВ	2 балла
Подготовка и проведение общешкольных мероприятий для участников образовательного процесса	1 балл (за каждое мероприятие)
Психологическое сопровождение выпускников в период сдачи выпускных экзаменов	2 балла
Отражение деятельности по своему направлению на сайте на районном уровне на областном уровне	1 балл 1 балл за каждую публикацию 2 балла за каждую публикацию
Организация работы с учащимися в каникулярное время	2 балла
Выступление на педагогическом совете докладчик содокладчик Выступление на ШМО докладчик содокладчик	3 балла 1 балл 2 балла 1 балл
Выступление на общешкольном родительском собрании докладчик содокладчик	2 балла 1 балл
Оформление тематических стендов, выставок	1 балл
Участие в качестве эксперта на уровне района, области	2 балла
Повышение уровня профессиональной подготовки	1 балл (в текущий период

	повышен уровень квалификации)
Подготовка сводных отчетов на уровне района	1 балл
Исполнительская дисциплина	2 балла
Отсутствие замечаний по ведению документации	

### Критерии оценки эффективности работы социального педагога

Критерий оценивания	Количество баллов
Создана система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, на высоком уровне организована работа Совета по профилактике	3 балла
Снижение (отсутствие) учащихся, состоящих на учете в ОВД (на внутришкольном учете)	3 балла
Отсутствие фактов употребления ПАВ	3 балла
Снижение (отсутствие) пропусков уроков детьми по неуважительной причине	3 балла



Привлечение активных учащихся к работе со сверстниками по профилактике асоциального поведения	3 балла
Качественная организация работы с родителями, посещение квартир	3 балла
Отражение деятельности по своему направлению на сайте на районном уровне на областном уровне	1 балл 1 балл за каждую публикацию 2 балл за каждую публикацию
Организация работы с учащимися в каникулярное время	2 балла
Выступление на педагогическом совете докладчик содокладчик Выступление на ШМО докладчик содокладчик	3 балла 1 балл 2 балла 1 балл
Повышение уровня профессиональной подготовки	1 балл (в текущий период повышен уровень квалификации)
Исполнительская дисциплина Отсутствие замечаний по ведению документации	2 балла
Межведомственное взаимодействие	2 балла

### Критерии оценки эффективности работы педагога – библиотекаря

Критерий оценивания	Количество баллов
Читательская активность: более 50% посетили библиотеку в отчетный период	3 балла
Проведение читательских конференций	2 балла (за каждую)
Проведение ББУ в соответствии с планом	2 балла
Формирование заказа учебников на учебный год	3 балла
Работа с районным обменным фондом	3 балла
Оформление тематических выставок в соответствии с планом	1 балл за каждую
Подготовка и проведение общешкольных мероприятий, мероприятий для родителей	1 балл (за каждую)

**Компенсационные выплаты заместителям директора, педагогическим работникам**

За проверку тетрадей в % пропорционально начислениям за часы	- Проверка тетрадей 1- 4 классов - 10 % За проверку письменных работ 5-9 классов: - по русскому языку и литературе - 10 % - по математике 8 % - по биологии, химии, иностранному языку, физике, географии, истории, обществознанию, краеведению, экономики, информатике - 7 %
Заведование кабинетом в % от ставки	- Заведение паспортизированными учебными кабинетами, классными комнатами (кабинет биологии, химии, физики, география) – 3 % - Заведение учебной комбинированной мастерской технического труда 3 % - Заведение компьютерными классами 3% - Заведение паспортизированными учебными кабинетами, классными комнатами (нач.классы, математика, история, русский язык,) - 3%
За руководство ШМО, методическим советом, инновационным советом	5 %
За наставничество над молодым педагогом	3%
За работу со школьным сайтом, электронным журналом, за информационное обеспечение образовательного процесса	10 %
За работу над расписанием	3000 рублей
За работу в профильных группах	5 %
За организацию подвоза обучающихся:	10 %
За организацию работы по ОТ и ТБ	2305.50 рублей
За выполнение срочных заданий	10 %
За организацию работы по внедрению ФГОС НОО, ООО	до 20%
За организацию очно-заочной формы обучения	5 %
За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	15%
За организацию дистанционного	3%

обучения	
за организацию работы с одаренными детьми в начальной школе;	2500 рублей;
за организацию работы с одаренными детьми в основной и средней школе;	1500 рублей;
За исполнение обязанностей тьютора	2%
За организацию краеведческой работы	10 %
За работу с сайтом ОУ	10%
За организацию спортивно-оздоровительной работы	1500 рублей
За организацию работы по экологическому направлению	10 %
За организацию работы с электронными дневниками и журналами (администратор)	1500 рублей
За организация и оформление документации по ГО и ЧС	10 %
За организация и оформление документации по трудоустройству несовершеннолетних	500 рублей
Ответственный за персональные данные	1000 рублей
Ответственный за сайт bus.gov.ru	500 рублей
Администратор сайта по госзакупкам	1500
Организация работы с отрядом «Юнармия»	10%
За сопровождение учащихся во время подвоза	500 рублей
За межведомственное взаимодействие (привлечение социального педагога, психолога при опросах учащихся полицией)	500 рублей

#### Приложение 4

#### Компенсационные выплаты сотрудникам ОУ за неблагоприятные условия труда на следующих рабочих местах

№	Должность	% доплаты
1	Повар	12%
2	Сторож	35% за ночное время работы с 22.00 до 6.00

