

«Утверждаю»  
Директор МКОУ ООШ №8  
Ловянникова И.А.  
приказ № 136 от 01.09.2022г

«Согласовано»  
Председатель ПК МКОУ ООШ №8

Енина Н.Е.  
01.09.2022

## Положение по оплате труда работников МКОУ ООШ №8

(По состоянию на 01.09.2022)

### Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ ООШ №8 (далее Положение) определяет механизм оплаты труда в МКОУ ООШ №8.

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №8 (далее – Учреждения) следует определять исходя из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- досчета до минимального размера оплаты труда.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения.

3. Штатное расписание утверждается руководителем образовательного учреждения и согласуется с начальником отдела образования администрации Труновского муниципального округа Ставропольского края и с профсоюзным комитетом Учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 2 настоящего Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 4 настоящего Положения.

8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

10. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МКОУ ООШ №8.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения:

№ п/п	Наименование учреждения	Предельный уровень по руководителям	Предельный уровень по заместителям руководителям
1	МКОУ ООШ № 8	3,5	2,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор. В случае превышения предельной кратности средней заработной платы сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

## **Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждений образования**

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения.

1.1.1. Должностные оклады руководителя МКОУ ООШ №8 в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	22294	20881	19591	18427

1.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директор, заведующий, начальник)	20077	18806	17643	16596

1.1.3.

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7315
2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог	7755
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8250

4.	4 квалификационны й уровень	Учитель	8800
5	4 квалификационны й уровень	Советник директора по воспитательной работе	8800

## 1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

1.2.1. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь	6061,00 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6656,00 рублей

## 1.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Уборщик служебных помещений, сторож	4443 рублей
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-------------

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Подсобный рабочий	4655 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар 3 разряда	4865 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	кладовщик	6137 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		6208 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		6489 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		6630 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	водитель	7306 рублей

Ставки заработной платы устанавливаются водителям автобуса по 8 разряду ЕТКС

К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Ставки заработной платы могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

1.3.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

## **Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по

сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами. Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматривается выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными или опасными условиями труда, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

2.2. Доплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда и за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности:

### 2.2.1.

№	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2	3
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20% пропорционально педагогической нагрузке
2	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.	25%, пропорционально педагогической нагрузке по основной должности работника
3	Учителям за классное руководство 1-4 классов 5-9 классов	30% 35%
4	Учителям 1-4 классов за проверку письменных работ	10%
5	*Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузке по:	
	русскому языку, литературе, математике	15%
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, обществознанию, ОБЖ	10%
6	Учителю физической культуры за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию	15%
7	Учителям за заведование учебно-опытным участком	25%

8	Работнику за работу с библиотечным фондом в отсутствие в штатном расписании должности библиотекаря	20%
9	Работнику за ведение делопроизводства	20%
10	За руководство методическими объединениями учителей, классных руководителей	15%
11	За организацию работы аттестационной комиссии учреждения	20 %
12	За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентацию	20 %
13	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20 %
14	За работу с архивом учреждения	20 %
15	Работнику за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10 %
16	Работнику за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50%

\* Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

\* Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного

денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы».

2.2.2. Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

2.2.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.4. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

2.2.5. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление доплат производится за:



совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются приказом директора Учреждения.

### **Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера.**

#### Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении.

3.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг учителями планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также

осуществляется отдельно для учителей, руководителя, иных педагогических работников.

### 3.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера

3.5.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются по следующим видам:

#### 3.5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- за осуществление полномочий технического администратора системы «Облачного сервиса информатизации», работу с информационными ресурсами: Глонасс, Роутим, порталом Всероссийской олимпиады школьников, ресурсами «Аверс», работу с базой данных сотрудников и обучающихся, заполнением аттестатов выпускников, сайта ФИС ФРДО - 50% к окладу, ставке заработной платы;

- за осуществление полномочий по ведению официального сайта Учреждения – 25 % к окладу, ставке заработной платы;

- за осуществление полномочий контролера по выпуску ТС – 15 %

- за осуществление полномочий по охране труда – 50%,

- за осуществление полномочий контрактного управляющего – 30%

- за осуществление полномочий по электробезопасности – 50 %

- за осуществление полномочий контрактного управляющего – 50% к окладу

- за осуществление полномочий по безопасности дорожного движения - 30 %

- за осуществление полномочий по ГО и ЧС – 50%

- за осуществление полномочий инспектора по охране прав детей - 50% к окладу, ставке заработной платы;

- педагогическому работнику за работу в ЭДО – 50%

- педагогическому работнику за работу в ОТС-маркет – 50%

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой - 25% от должностного оклада (ставки заработной платы)

- педагогическому работнику за организацию льготного питания учащихся школы – 20 % к окладу (ставке заработной платы)

- педагогическому работнику, осуществляющему полномочия председателя профсоюзной организации

- молодому специалисту – 50% к окладу

- педагогу наставнику - 50% к окладу

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – 5%

За наличие первой квалификационной категории – 15%

За наличие высшей квалификационной категории - 20%

Надбавка устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

За наличие ведомственного нагрудного знака – 15% установленного оклада (ставки заработной платы) по основной должности.

### 3.5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.5.1.2.1. На основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

### 3.5.1.3. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя для выплаты персональной стимулирующей надбавки

№ п/п	Критерий	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу	к
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие или снижение количества замечаний по противопожарной безопасности и санитарного состояния школы, указанных в предписаниях органов контроля и надзора	1 балл
		Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников)	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся	1 балл
		Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	Отсутствие количества жалоб, конфликтных ситуаций	1 балл
			Всего:	<b>3</b>

				<b>балла</b>
2	Обеспечение государственно-общественного характера управления в ОУ	Наличие и активная деятельность органов государственно-общественного управления	оцениваемый показатель присутствует	1 балл
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов
			Всего :	<b>1 балл</b>
3	Информационная открытость	Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	1 балл
			Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	1 балл
			Всего:	<b>2 балла</b>
4	Организация горячего питания	Наличие мониторинга питания	Охват горячим питанием: 1-11 классы – 100%	2 балла
			1-11 классы – 90%	1 балл
			Всего:	<b>2 балла</b>
5	Укомплектованность педагогическими кадрами	Привлечение и сохранение молодых специалистов	Наличие педагогов со стажем работы до 3 лет	1 балл
5.1.		Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	выше 30 %	2 балла
			20 % - 30 %	1 балл
5.2.		Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, победители конкурса ПНПО	оцениваемый показатель присутствует	1 балл
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов
5.3		Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Наличие победителя (призёра):	
			на муниципальном уровне	1 балл
			Наличие участника:	
			на муниципальном уровне	1 балл
			Всего :	<b>6 баллов</b>

6	Инновационная деятельность	Участие в инновационной деятельности	Ведение экспериментальной работы: Наличие статуса	1 балл
7.	Образовательная деятельность			
7.1..	Показатель качества обученности обучающихся	Отношение обучающихся, закончивших год на «4» и «5» к общему количеству обучающихся	Равен показателю по муниципалитету	1 балл
			Выше среднего по муниципалитету	2 балла
7.2.	Доля обучающихся IV классов, результат которых по мониторинговым исследованиям качества знаний выше среднего по муниципалитету.	Анализ результатов итоговой аттестации учащихся 4 классов в соответствии с ФГОС на уровне школы и муниципалитета.	выше муниципального показателя	2 балла
			в соответствии с муниципальным показателем	1 балл
7.3.	Наличие выпускников 11, 9 классов, не получивших документ государственного образца об окончании соответствующей ступени обучения.	Анализ учебной деятельности по предметам, наличие и реализация индивидуального плана, мониторинг успеваемости и посещаемости занятий, работа с родителями: их своевременное уведомление	Отсутствие показателя	2 балла
7.4.	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца		оцениваемый показатель присутствует	1 балл
7.5.	Наличие победителей и призёров Всероссийской предметной олимпиады школьников		Победитель (призёр) муниципального уровня	2 балла
			Победитель (призёр) зонального и регионального уровня	3 балла
7.6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными		Наличие программ	1 балл
			Реализация программ	1 балл

	детьми			
			Всего :	<b>14 баллов</b>
8	Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних их	Снижение или отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних , в сравнении с предыдущим периодом	оцениваемый показатель присутствует	1 балл
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов
		Снижение или отсутствие количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом	оцениваемый показатель присутствует	1 балл
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов
			Всего :	<b>2 балла</b>
9	Эффективность использования бюджетных средств	Создание условий для своевременного и эффективного использования бюджетных средств	Финансовая дисциплина соблюдается	1 балл
			Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	1 балл
9.1	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств	Создание условий для своевременного и эффективного использования средств	оцениваемый показатель присутствует	1 балл
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов
9.2	Достижение целевых показателей майских Указов Президента РФ	Выполнение целевых показателей соотношения заработной платы подработников учреждения к заработной плате по экономике в СК	оцениваемый показатель присутствует	1 балл
			оцениваемый показатель отсутствует -	0 баллов
			Всего :	<b>4 балла</b>
<b>ИТОГО :</b>				<b>35 баллов</b>

### 3.5.1.4. Критерии оценки эффективности деятельности учителя для выплаты персональной стимулирующей надбавки

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	<p>Качество знаний учащихся по итогам полугодия и года:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на том же уровне</li> <li>- <b>повышение качества знаний по предмету</b></li> </ul>	0,5 1	
	<p>Наличие диагностики знаний учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведется учителем эпизодически;</li> <li>- <b>ведется учителем регулярно</b></li> </ul>	0,5 1	
	<p>Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к <b>олимпиадам</b>, консультации по предмету и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>за каждый вид</li> <li>Подготовка к ОГЭ</li> </ul>	0,5 2	
	<p>Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>школьный</li> <li>- муниципальной,</li> <li>- краевой,</li> <li>- всероссийской.</li> </ul>	0,5 1 1,5 2	
	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1	
	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, опеку на работу учителя	1	
	<b>Итого по первому критерию</b>	<b>13</b>	
2. Методическая и инновационная деятельность	<p>Привлечение учителя в качестве члена жюри муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, творческих конкурсов и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разовое участие</li> <li>- неоднократное участие в работе комиссий</li> </ul>	1 2	
	<p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьного уровня</li> <li>- муниципальной уровня</li> <li>- краевого уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5	
	<p>Учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьного уровня</li> <li>- муниципальной уровня</li> <li>- краевого уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5	
	<p>Учитель принял участие в профессиональном конкурсе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьного</li> <li>- муниципального</li> </ul>	0,5 1	

	- краевого - федерального уровня	1,5 2	
	Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1	
	Учителем организовано участие учащихся в конференциях, конкурсах -школьного уровня; - муниципального уровня; - краевого уровня; -федерального уровня.	0,5 1 1,5 2	
	<b>Итого по второму критерию</b>	<b>18,5</b>	
3. Ведение профессиональной документации и баз автоматизированного сбора информации (тематическое планирование, рабочие программы, планы воспитательной работы, журналы, в т. ч. электронные)	Полнота и соответствие нормативным документам (100%, а также отсутствие замечаний (на основании аналитической справки заместителя директора по УВР)	1	
	Кураторство сайтов систем электронных журналов, баз данных(Ежемесячный контроль за полнотой и качеством ведения и заполнения педагогами)	1	
	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации: электронные журналы (100%, а также отсутствие замечаний (на основании аналитической справки куратора электронных баз данных)	2	
	<b>Итого по третьему критерию</b>	<b>4</b>	
4. Общественная деятельность учителя	Профсоюзная деятельность, организация массовых мероприятий для педколлектива, фотосъемка мероприятий,	1	
<b>Итого</b>		<b>36,5</b>	

### 3.5.1.5. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя руководителя для выплаты персональной стимулирующей надбавки

1.Обеспечение доступности образования	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям:  -на уровне прошлого учебного года,  -равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.  Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ГИА с	0,5 1
		0,5



2. Эффективность управленческой деятельности	участием ТЭК:	1
	-на уровне прошлого учебного года,	
	-равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5
	Наличие диагностики знаний учащихся:	1
	- ведется эпизодически;	
	- ведется регулярно, ее результаты используются при планировании индивидуальной работы	1
	Сохранение контингента учащихся в 1-9 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения основного общего образования)	
	Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона.	1
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1- 5</b>	5
	Наличие методического кабинета.	1
	Организация вариативного обучения.	
	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.	1
	Доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом:	
	-на уровне прошлого учебного года,	
	-выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5
	Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом:	1
	-на уровне прошлого учебного года,	
-выше в сравнении с предыдущим учебным годом.		
Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом:	0,5	
-на уровне прошлого учебного года,		
-выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1	
Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы:		
план мониторинга образовательного процесса выполнен:	0,5	
-не менее чем на 70%	1	
-на 100%		
План внутришкольного контроля выполнен:		
-не менее, чем на 70%		

3. Инновационная и методическая деятельность	-на 100%	0,5
	План воспитательной работы выполнен:	1
	-не менее, чем на 70%	0,5
	-на 100%	1
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2 -6</b>	0,5
		1
	Доля педагогических работников, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включено учреждение по конкретному направлению:	8
	-на уровне предыдущего периода,	
	-выше в сравнении с предыдущим периодом.	0,5
	Наличие авторских учебно-методические материалы, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами.	1
	Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения.	
	Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя (методиста).	
	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем (методистом) разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	1
	Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем, (методистом) педагогическими работниками, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим периодом:	1
	-не изменилось,	
-выше в сравнении с предыдущим периодом.		
Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования.	0,5	
Заместителем выполнены в течение года авторские публикации.	1	
	1	
Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати.	1	
Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.		
Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков и занятий, мастер-классы, гранты, публикации.	1	
Высокий уровень организации аттестации педагогических	1	

4. Высокий уровень исполнительской дисциплины итога	работников учреждения	
	Доля педагогов ,включенных в формирование накопительной системы оценки достижений учащихся в сравнении с предыдущим периодом:	1
	-не изменилось,	
	-выше в сравнении с предыдущим периодом.	1
	Доля педагогов ,включенных в формирование накопительной системы «Педагогическое портфолио» в сравнении с предыдущим периодом:	0,5
	-не изменилось,	1
	-выше в сравнении с предыдущим периодом.	
	Доля педагогов ,включенных в организацию проектной ( исследовательской ) деятельности с учащимися в сравнении с предыдущим периодом:	0,5
	-не изменилось,	1
	-выше в сравнении с предыдущим периодом.	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	0,5	1
Своевременная сдача отчетов, документации.	1	
Соблюдение трудовой дисциплины.	1	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4- 2</b>		<b>13</b>
	1	
	1	2
		28

### 3.5.1.6. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя ГПД для выплаты персональной стимулирующей надбавки

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Доступность качественного образования и воспитания	Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия в сравнении с предыдущим периодом	2
	Воспитатель систематически практикует применение на занятиях здоровьесберегающих технологий	2
	Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	2
	Воспитатель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2
	Использование воспитателем проектных методов работы с группой в сравнении	

	с предыдущим периодом	2
	Применение в работе ИКТ	2
	Количество проведенных занятий с обучающимися, воспитанниками их общественно-полезному труду, самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда	
	-на уровне предыдущего периода	1
	-выше	2
	Наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, воспитанников, их семейных обстоятельств	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	2
	Доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом:	0,5
	-на уровне прошлого периода	2
	-повысилась	2
	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	
	Итого	25,5

### 3.5.1.7. Критерии оценки эффективности деятельности старшего вожатого для выплаты персональной стимулирующей надбавки

1.1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных творческих конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.3. Общее количество проведенных различных конкурсов, начиная с уровня параллели классов, в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на различных внешних конкурсах в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.5. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.6. Количество учащихся, занявшие призовые места в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0

1.7. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.8. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.10. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на различных внешних спортивных состязаниях в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.11. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
1.12 Количество учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, уменьшилось в сравнении с предыдущим периодом	1,0
1.13 Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, уменьшилось в сравнении с предыдущим периодом	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>13,0</b>
2.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых старшей вожатой.	1,0
2.2. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством старшей вожатой в прошлом учебном году	1,0
2.3. Педагогами, курируемыми старшей вожатой, разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	1,0
2.4. Наличие авторских публикаций, выполненных в течение года старшей вожатой.	1,0
2.5. Количество выступлений, подготовленных старшей вожатой на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
2.6. Количество открытых уроков (мастер-классов), проведенных старшей вожатой в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0
2.7. Старшей вожатой разработаны в течение года методические пособия	1,0

(рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	
2.8. Ст. вожатой выполнены в течение года авторские публикации.	1,0
2.10. Наличие отчетных (обзорных) публикаций ст.вожатой о различных аспектах деятельности школы в периодической печати	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>10,0</b>
3.1. Наличие положения (проекта) об ученическом самоуправлении	0,5
3.2. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом:	
• на том же уровне	0,5
• выше	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>1,5</b>
4.1. Наличие у ст. вожатой системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	1,0
4.2. План мониторинга образовательного процесса выполнен:	
• не менее, чем на 70 %	0,5
• на 100%	1,0
4.3. План внутришкольного контроля выполнен:	
• не менее, чем на 70 %	0,5
• на 100%	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>27,5</b>

3.5.1.8. Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога для выплаты персональной стимулирующей надбавки

<p>1. психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников)</p> <p>Коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)</p>	<p>Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>-на том же уровне</p>	0,5
	<p>-ниже</p>	1,0
	<p>Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>-на том же уровне</p>	0,5
	<p>-выше</p>	1,0
	<p>Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом</p>	1,5
	<p>Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)</p>	1,0
	<p>Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом</p>	
	<p>Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом</p>	1,5
	<p>Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>-на том же уровне</p>	1,5
	<p>-выше</p>	1,5
	<p>Число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>-на том же уровне</p>	0,5
	<p>-ниже</p>	1,0
	<p>Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>-на том же уровне</p>	0,5
	<p>-выше</p>	1,0
	<p>Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля</p>	1
<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста</p>	1	
	<b>итога</b>	<b>14</b>
<p>2. Методическая и инновационная деятельность</p>	<p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</p> <p>-муниципального уровня</p>	0,5
	<p>-краевого уровня</p>	1,5
	<p>Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе</p>	1,0
		<b>2,5</b>
	<b>итога</b>	<b>16,5</b>

### 3.5.1.9. Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога для выплаты персональной стимулирующей надбавки

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах
1	2	3
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,25 Свыше 50 % - 0.5 Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,25 Свыше 50 % - 0.5 Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами До 50% - 0,25 Свыше 50 % - 0.5
	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения (наличие психолого-педагогической)	Педагог-психолог работает изолировано, по запросу – 0,25 Периодически взаимодействует со работниками учреждения – 0,5 Постоянно взаимодействует со работниками и администрацией учреждения - 1
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,25 Выше уровня прошлого года – 0,5
	Результативность исследовательской деятельности педагога-психолога	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – 0,5 Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях регионального уровня – 1
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,25 Выше уровня прошлого года – 0.5 Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля Ниже уровня прошлого года – 0 На уровне прошлого года – 0,25 Выше уровня прошлого года – 0.5
	Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами
Психопрофилактическое и здоровьесберегающее сопровождение образовательного процесса	Сохранение и укрепление здоровья	Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья Не ведется – 0 Ведется – 0,25
		Охват профилактическими мероприятиями До 50% – 0,25 От 50 % до 80% - 0.5 Свыше 80% - 1
Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие анализа – 0 Ведется частичный анализ – 0,25 Полный анализ – 0,5
	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД.ПДН. и	Отрицательная динамика - 0 Отсутствие нарушений -0,25



	др.	
Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	На местном уровне – 0,5 На региональном уровне- 1
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия – 0,25 Опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия -0,5
	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	На местном уровне – 0,25 На региональном уровне- 0,5
	Участие педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	Не ведется – 0 Деятельность ведется -0,25
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 0,25
	Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией учреждения	Нет- 0 Да -0,5
	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Использование технологий не представлено – 0 Использование технологий не аргументируется – 0,25 Использование технологий обосновано поверхностно – 0.5 Использование технологий обосновано – 1
	Профессиональное самоопределение учащихся	Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профессиональному самоопределению (9 классы) До 80% - 0,25 Свыше 80% - 0,5
Высокая исполнительная дисциплина		2 балла

3.5.1.10. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по ВР для выплаты персональной стимулирующей надбавки

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
<b>Обеспечение воспитательного процесса</b>	<b>7 баллов</b>		Позитивная динамика достижений воспитанников по курируемым заместителем направлениям:		
			на уровне прошлого учебного года	0,5	
			- выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0	
			Наличие мониторинга участия учащихся в воспитательных мероприятиях:		
			- ведется эпизодически;	0,5	
			- ведется регулярно, ее результаты	1,0	
			Наличие мониторинга выполнения классными руководителями воспитательных программ	1,0	
			Создание условий для внеурочной деятельности:		
			- охват дополнительным образованием детей: 80-100%	1,5	
			60-79%	1,0	
			до 50%	0,5	
<b>Итого по критерию 1</b>				<b>7,0</b>	
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>17,5 баллов</b>		Организация работы органа ученического самоуправления школы (заседания проводятся регулярно, положительная динамика работы )	1,0	
			Наличие в школе творческих лабораторий, творческих групп учащихся, плана работы этих групп и его реализация	2,0	
			Реализация воспитательного плана в полном объеме	1,0	
			Доля педагогических работников, принимающих участие в конкурсах, смотрах, конференциях и т.д.		
			- на уровне прошлого года	0,5	
			- повысилась	1,0	
			Продуктивность реализации программы развития ОУ	1,0	
			Наличие у завуча выступлений, докладов ,работ		
			- муниципального уровня	0,5	
			- краевого уровня	1,0	
			- федерального	1,5	

			Наличие призовых мест учащихся, подготовленных завучем на фестивалях, конкурсах, олимпиадах:		
			- муниципальных	0,5	
			- краевых	1,0	
			- всероссийских	1,5	

(указывается период работы)

			- международных	2,0	
			Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием, (органы власти) по конфликтным ситуациям	1,0	
			Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе:		
			- отсутствие конфликтов в коллективе	1,0	
			- удовлетворенность психологической стороной воспитательного процесса	1,0	
<b>Итого по критерию 2</b>				<b>17,5</b>	
<b>Инновационная и методическая деятельность</b>	<b>7,5 баллов</b>		Результаты реализации программы мониторинга воспитательного процесса, внутришкольного контроля План мониторинга воспитательного процесса выполнен:		
			- не менее чем на 70%	1,0	
			- на 100%	1,5	
			Доля, учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению:		
			- на уровне прошлого учебного года,	0,5	
			- выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0	
			Доля, учащихся, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению:		
			- на уровне прошлого учебного года,	0,5	
			- выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0	
			Наличие авторских учебно- методических материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами.	2,0	
<b>Итого по критерию 3</b>				<b>7,5</b>	

<b>Профессиональные достижения педагогического коллектива</b>	<b>8 баллов</b>		Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности		
			Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя.	1,0	
			Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течении года учебно-методические пособия(рекомендации),авторские разработки, в том числе внутришкольного пользования.	2,0	

			Количество выступлений подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах(педагогических советов, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом:		
			- на уровне прошлого учебного года	0,5	
			- выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0	
			Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т. п. для внутреннего использования.	1,5	
			Заместителем выполнены в течение года авторские публикации. Наличие отчётных(обзорных) публикаций заместителя о различных аспекта деятельности ОУ в периодической печати.	2,0	
<b>Итого по критерию 4</b>				<b>8</b>	
<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	<b>7 баллов</b>		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	1,5	
			Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации.	2,5	
			Своевременная сдача отчётов, документации.	1,0	
			Соблюдение трудовой дисциплины.	2	
<b>Итого по критерию 5</b>				<b>7</b>	
<b>Всего по всем критериям</b>	<b>47</b>			<b>47</b>	

### 3.5.1.11. Премииальные выплаты по итогам работы.

Работникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат:  
по итогам работы за месяц;  
по итогам работы за квартал;  
по итогам работы за календарный год.

## **Раздел 4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

4.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:  
учителям I-IX классов учреждения

за 30 часов педагогической работы в неделю – групп продленного дня учреждения;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) учреждения, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым; инструкторам по труду учреждения.

4.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего приложения.

4.4. Должностные оклады учителей, перечисленных в пункте 5.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1

класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.2 – 4.4, составляет 40 часов в неделю.

4.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры учреждения при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

4.7. Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

4.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности

кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

4.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на

очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

4.10. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

## **Раздел 5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений**

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной



на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1.

6.2 Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы

определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

6.3. При почасовой оплате труда педагогических работников учитывается доплата за работу в сельской местности и доплата за квалификационную категорию.

6.4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.5. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.