

Приложение № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ лицей № 4  
им. профессора Е.А.Котенко г.Ейска  
МО Ейский район



Е.Н.Калмыкова  
20 14 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ лицей № 4  
им. профессора Е.А. Котенко г.  
Ейска МО Ейский район



Н.В. Мосина  
20 14 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципальной бюджетной общеобразовательной организации**  
**лицей № 4 имени профессора Евгения Александровича Котенко**  
**города Ейска муниципального образования Ейский район**

**Раздел 1**  
**Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации лицей № 4 имени профессора Евгения Александровича Котенко города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

- трудовым кодексом Российской Федерации;
- указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты

труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

постановлением главы муниципального образования Ейский район от 14 ноября 2008 года № 992 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Ейский район»;

постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 30 декабря 2013 года № 1187 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений муниципального образования Ейский район»;

другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) устанавливает принципы оплаты труда для работников Учреждения и разработано в целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании всех структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- примерных положений об оплате труда работников образовательных учреждений;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Положение включает:

- порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей части фонда оплаты труда;
- порядок определения стоимости педагогической услуги одного ученика в час;

- порядок определения оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням;
- наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- иные выплаты работникам;
- порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда;
- порядок исчисления размера расчётного среднего оклада для определения должностного оклада руководителя Учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда работников;
- перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;
- порядок определения стажа педагогической работы;
- критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников для установления выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор. **Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.**

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном и краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8 Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении законодательства, наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядка и условиях премирования работников, условий оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя, иных выплат работникам.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения вносятся изменения в штатное расписание и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя. Внесение изменений в настоящее Положение не осуществляется.

1.10. Каждому работнику Учреждения в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда. Форма расчётного листка по оплате труда в приложении № 1 к настоящему Положению.

## Раздел 2

### Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ по следующей формуле:

$ФОТо = N \times H \times Д$ , где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) от суммы субсидии, предоставленной на реализацию основных общеобразовательных программ и составляет 96%.

При определении доли оплаты труда учитывается наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

Остальные 4% от суммы субсидии составляют материальные затраты Учреждения.

Указанное соотношение в течение финансового года может быть изменено в зависимости от фактически сложившейся ситуацией в Учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$ , где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;  
ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% от общего фонда оплаты труда Учреждения.

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% от общего фонда оплаты труда Учреждения.

Указанное соотношение в течение финансового года может быть изменено в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

Порядок распределения штатной численности работников Учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определен в приложении № 2 настоящего Положения.

2.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, стимулирующей части и компенсационных выплат:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть;

ФОТп(с) - стимулирующая часть;

КВ – выплаты компенсационного характера.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, входит оплата учителю за аудиторную деятельность (проведение уроков) и неаудиторную деятельность (внеурочную).

Сумма расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, устанавливается в размере 15% и более от фонда оплаты труда педагогических работников.

2.4. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала в течение календарного года направляется 20% и более от фонда оплаты труда педагогических работников.

2.5. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и компенсационных выплат:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть;

КВ - выплаты компенсационного характера.

2.6. На стимулирующую часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в течение календарного года направляется **30 % и более** от фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

### Раздел 3

#### Определение стоимости педагогической услуги и размера оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Настоящий раздел Положения определяет гарантированный размер оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) в зависимости от количества проведенных ими учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения размера оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) вводится условная единица - Стп, которая называется «Стоимость педагогической услуги» или «Стоимость 1 ученико-часа».

3.1.2. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, а также исходя из общего количества учащихся в Учреждении и общего годового количества часов по учебному плану.

$$(ФОТп(б) - НВ) \times 245$$

$$Стп = \frac{\text{-----}}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365,}$$

где:

Стп - стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ - сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 – a11 - количество учащихся в первых - в одиннадцатых классах;

v1 – v11 - годовое количество часов по учебному плану в первом - одиннадцатом классах.

3.1.3. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому. Максимальная учебная нагрузка не должна превышать нормы, установленной федеральными и региональными учебными планами, и санитарными правилами и нормами.

3.2. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков);

Стп - стоимость педагогической услуги (в рублях за 1 ученико-час);

Н - количество учащихся по каждому предмету в каждом классе;

Уп - количество часов в месяц по каждому предмету, который ведёт педагог, в каждом классе.

Количество часов определяется согласно учебному плану. Для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе. При делении класса на две группы коэффициент Г = 1,8, при делении класса на три группы коэффициент Г = 3.

3.2.1. К окладу педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- в размере 1,2 - за обучение учащегося на дому. При этом оклад педагогического работника определяется в зависимости от количества детей в классе, в состав которого включен ученик, занимающийся на дому;

- в размере 1,15 – за работу в лицейских или гимназических классах.

3.2.2. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) производится 2 раза в год: по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) с составлением тарификационного списка по каждому педагогу.

3.2.3. При составлении тарификационного списка учитывается сокращённая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников не более 18 часов в неделю, установленная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075. **Общее количество тарифицируемых часов в неделю не может превышать 36 часов.**

3.3. Согласно п.2.3. настоящего Положения в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, входит оплата учителю за неаудиторную (внеурочную) деятельность.

В Учреждении производится оплата следующих дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната;
- аттестация обучающихся в форме экстерната;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

3.3.1. **Оплата дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, осуществляется с использованием условных расчетных часов для конкретных видов деятельности:**

- за классное руководство – 2 часа в неделю, в зависимости от количества учащихся в классе;
- за заведование кабинетом – 0,5-1 час в неделю;
- за заведование элементами инфраструктуры – 2 часа в неделю;
- за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями – 1 час в неделю;

- за внеклассную работу по предмету, экскурсионную, клубную работу – 0,5-8 часов в неделю, в зависимости от выполняемой работы;

- за дополнительную работу (дополнительные занятия по предметам, наставничество) – 1 час в неделю, в зависимости от количества классов;

- за проверку тетрадей – 1-4 часов в неделю, в зависимости от недельной нагрузки учителя и от приоритетности предмета.

4 часа в неделю для предметов 1 категории сложности (русский язык и литература, математика) и 1-4 начальных классов, доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, индивидуальную работу с учащимися;

3 часа в неделю для предметов 2 категории сложности (химия, биология, физика), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проведение лабораторных и практических работ, проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

2 часа в неделю для предметов 3 категории сложности (иностраный язык, география), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

1 час в неделю для предметов 4 категории сложности (история).

Стоимость одного часа рассчитывается по формуле:

$СТЧ = СД / Чвн$ , где:

СТЧ – стоимость одного часа за дополнительные виды работ;

СД – общая сумма расходов Учреждения на установление доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, составляющая 15% и более от фонда оплаты труда педагогических работников.

Чвн – общее количество часов работы внеаудиторной (внеурочной) деятельности всех педагогов.

Доплата по конкретным видам внеурочной деятельности каждому педагогу рассчитывается по формуле:

$ДДР = Ч \times СТЧ$ , где:

ДДР – доплата за дополнительные виды работ;

Ч – количество часов работы в месяц;

СТЧ – стоимость одного часа за дополнительные виды работ.

Конкретные размеры доплат по видам внеурочной деятельности каждому педагогу рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3.3.2. Доплата за внеурочную деятельность в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитывается исходя из стоимости педагогической услуги за аудиторские часы:

$Двн = Стп \times Ук \times Ч$ , где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе):

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Конкретные размеры доплат каждому педагогу в классах, занимающихся по ФГОС, рассчитываются 2 раза в год одновременно с составлением тарификационных списков: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3.3.3. Доплата за внеурочную деятельность по профилактике наркомании среди учащихся учителю по физической культуре составляет 2000 рублей. Доплата осуществляется ежемесячно при условии выполнения педагогом нормы часов педагогической работы в количестве 18 часов. Если учебная нагрузка педагога в месяц меньше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или педагог отработал неполный месяц, доплата осуществляется пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени. Если учебная нагрузка педагога в месяц больше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата составляет 2000 рублей.

3.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж, установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.6. Порядок определения стажа педагогической работы установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

## **Раздел 4**

### **Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

4.1. Размеры должностных окладов по штатным должностям работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

Критерии отнесения штатных должностей к профессиональным квалификационным группам содержатся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа

2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

4.2. Размеры должностных окладов в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

4.3. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к должностному окладу, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры, а также размеры должностных окладов, образованных путем применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по штатным должностям Учреждения (с учётом повышения согласно постановлению администрации муниципального образования Ейский район от 25 апреля 2014 года № 293):

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы с учётом повышающего коэффициента, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
2	Педагог – организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования	6389	0,08	6900
3	Педагог-психолог, воспитатель	6389	0,09	6964
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>				
1	Делопроизводитель	3743	---	3743
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>				

1	Техник – электрик, лаборант	3807	---	3807
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>				
1	Экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, электроник, инженер по охране труда	4187	---	4187
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>				
	Библиотекарь	4187	---	4187
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1 – 1, 2, 3, разряды по ЕТКС	Сторож, дворник	3680	---	3680
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий	3743	---	3743
2 - 4, 5, 6, 7, 8 разряды по ЕТКС	Повар	4060	---	4060

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений вносятся изменения в штатное расписание Учреждения и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Учреждения. Внесение изменений в настоящее Положение не осуществляется.

## Раздел 5

### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу на основании приказа руководителя Учреждения и решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, заседание которой может проводиться ежемесячно или по мере необходимости, к окладам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность, к должностным окладам с учётом ПКУ работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.1.1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

20% - при наличии высшей квалификационной категории;

15% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории.

5.1.2. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам:

7,5% – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Мастер спорта», «Доцент на кафедре», «Отличник народного просвещения (образования);

15% – за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.1.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах:

при стаже от 1 до 5 лет – 5% ;

при стаже от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже более 10 лет – 15%.

5.1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам с учетом профессионального уровня, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

5.1.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения:

- за высокие показатели результативности;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному

окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, до 200% должностного оклада по основной должности.

Указанная надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.1.6. Ежемесячная дополнительная выплата стимулирующего характера, предусмотренная законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», в размере **3000 рублей** в месяц по следующим штатным должностям: учитель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, повар.

Выплата устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения и действует в течение календарного года.

Стимулирование носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объёмы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объёму работ, исчисляется без учёта стимулирования.

5.1.7. Ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955:

- заместителю директора (по воспитательной работе) – 2000 рублей.
- педагогу психологу, социальному педагогу – 1000 рублей.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени и объёму выполняемых работ.

5.1.8. Ежемесячная доплата молодым специалистам (педагогическим работникам, связанным с учебным процессом), имеющим высшее образование, при стаже работы от 1 до 3 лет - от 1000 до 3000 рублей.

5.1.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, которые выполняют функции классного руководителя. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство - 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 учащихся. Для классов, наполняемость которых меньше

установленной, размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Учреждения. Размер ежемесячного денежного вознаграждения в приказе устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

5.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения по результатам оценки профессиональной деятельности с учетом критериев оценки для каждой категории работников. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.2.1. Общая сумма распределяемой стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ определяется путём вычитания из общей суммы распределяемой стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала общей суммы начисленных стимулирующих выплат, указанных в п. 5.1.1 - 5.1.9 настоящего раздела. Полученный остаток стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала подлежит распределению среди работников с учетом критериев оценки для каждой категории работников.

5.2.2. Распределение стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя Учреждения. Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников в приложении № 7 к настоящему Положению.

5.2.3. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения.

5.2.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;
- наличия обоснованных жалоб родителей детей.

5.3. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения при условии обеспечения

финансовыми средствами и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.

5.5. Все вышеперечисленные стимулирующие выплаты работникам выплачиваются пропорционально объему выполняемых работ или фактически отработанному времени.

## Раздел 6

### Порядок и условия выплат компенсационного характера

6.1. На основании приказа руководителя Учреждения к окладам педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, за аудиторную деятельность, к должностным окладам с учётом ПКУ работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.1.1. Оплата за работу в ночное время устанавливается работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время - с 22 часов вечера до 6 часов утра. Количество часов, отработанных работником в ночное время, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

6.1.2. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Количество сверхурочных часов, отработанных работником, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, ежемесячно осуществляется суммированный учёт рабочего времени в часах. Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю при 5-тидневной рабочей неделе в часах. Оплата за сверхурочную работу осуществляется на конец календарного года при суммировании всех отработанных часов за год.

6.1.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени

в размере двойной дневной или часовой ставки (оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

6.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

6.1.5. Доплата за расширение зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

6.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада).

6.2. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона в оклады педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

## **Раздел 7**

### **Порядок и условия премирования**

7.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу, с учётом личного вклада каждого работника.

Премирование осуществляется в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

7.1.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливается по решению руководителя Учреждения с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

Лица, поступившие на работу в Учреждение в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.1.2. Работникам, награждённым почетными грамотами, знаками отличия, иными ведомственными наградами, а также государственными наградами в соответствии с указами Президента Российской Федерации, выплачивается единовременная премия в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **Раздел 8**

### **Прочие выплаты**

8.1. На основании приказа руководителя Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка, выходом на пенсию работника;

- в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена), смертью близких родственников;

- в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);

- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При назначении выплат в связи с юбилейными датами и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

8.3. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

## **Раздел 9**

### **Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя**

9.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем в трудовом договоре.

9.2. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 30 декабря 2013 года № 1187.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем исходя из группы оплаты труда руководителя, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада основного персонала, осуществляющего учебный процесс, и рассчитанного по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$ , где:

$O_p$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,2 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 101 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

К основному персоналу относятся учителя, как непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

При изменении коэффициентов по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район, считать данные изменения действительными без внесения их в настоящее Положение.

9.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы.

Размеры премирования руководителя устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения не реже 2 раз в год.

9.4. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя:

Формировать централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения в размере до 5% по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_0 \times \alpha$ , где:

$ФОТ_{цст}$  – отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения;

$ФОТ_0$  – фонд оплаты труда Учреждения

$\alpha$  – централизуемая доля фонда оплаты труда Учреждения.

Процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителя Учреждения определяется не реже, чем 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября – на момент тарификации) при поступлении ассигнований на оплату труда работников.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

9.5. Заработная плата заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера, а также выплаты компенсационного и

стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в трудовом договоре.

9.6. Должностной оклад заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера устанавливается **на 10-30 процентов** ниже должностного оклада руководителя.

9.7. Премирование заместителей руководителя осуществляется руководителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы.

## **Раздел 10**

### **Штатное расписание**

10.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

10.2. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

10.3. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений вносятся изменения в штатное расписание Учреждения и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Учреждения.

10.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ лицей № 4 им. профессора  
Е.А. Котенко г. Ейска МО Ейский район

**Форма расчётного листка по оплате труда**

Фамилия, имя, отчество работника		Табельный номер			
Учреждение					
Должность					
Месяц					
Наименование показателя	№ документа	Расчётный период	Отработано дней (часов)	% начислений, удержаний	Сумма
1. Начислено заработной платы по видам выплат					
2. Начислено прочих выплат					
3. Всего начислено					
4. Аванс					
5. Удержано по видам выплат					
6. Всего удержано					
7. К выдаче					

## **Порядок распределения штатной численности работников по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

### **1. Административно-управленческий персонал**

В перечень должностей административно-управленческого персонала включаются должности работников, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор;
- заместитель директора;
- заведующий библиотекой;
- главный бухгалтер.

### **2. Педагогический персонал**

В перечень должностей педагогического персонала включаются должности работников, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.

Педагогический персонал разделяется на педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

2.1. Перечень должностей педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

- учитель.

2.2. Перечень должностей педагогических работников не связанных с учебным процессом:

- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог- организатор;
- педагог дополнительного образования.

### **3. Учебно-вспомогательный персонал**

В перечень должностей учебно-вспомогательного персонала включаются следующие должности:

- бухгалтер;
- экономист;
- инженер по охране труда;
- библиотекарь;

- делопроизводитель;
- лаборант;
- специалист по кадрам;
- техник-электрик;
- электроник.

#### 4. Обслуживающий персонал

В перечень должностей обслуживающего персонала включаются следующие должности:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- сторож;
- гардеробщик;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- повар;
- кухонный рабочий.

## **Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате 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 образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника (стоимость педагогической услуги  $\times$  на количество учащихся в классе(группе)  $\times$  на лицейский коэффициент (если класс лицейский)) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности и умножения на установленную норму часов педагогической работы в месяц.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

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

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ лицей № 4 им. профессора  
Е.А. Котенко г. Ейска МО Ейский район

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения дополнительного образования детей; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие</p>

	учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	3.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

**Примечание:**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

### **Порядок определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

2. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ лицей № 4 им. профессора  
Е.А. Котенко г. Ейска МО Ейский район

**Критерии оценки интенсивности, результативности и качества труда  
работников Учреждения**

**Критерии оценки результативности профессиональной  
деятельности заместителей директора**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество обучения учащихся</b>			
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	5 баллов – 100%; 3 балла – не менее 95%; 1 балл – не менее 90%
		Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации.  - единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 баллов; 51 – 64% - 4 балла.
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются на один учебный год
		Успеваемость учащихся на «4» и «5»	25 баллов – свыше 80%; 20 баллов - 70 - 79%; 15 баллов – 60 - 69%; 10 баллов – 50 – 59%; 5 баллов – 45 – 49%; 0 баллов - ниже 45%
1.2.	Результативность внеурочной деятельности	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	<b>Очные:</b> 10 баллов – международный и всеросс. уровень; 7 баллов – регион.

	по преподаваемым предметам		уровень; 4 балла – муницип. уровень. <b>Заочные:</b> 4 балла – международный и всероссийский уровень. При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы.
1.3.	Общедоступность общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся.	3 балла – при отсутствии
		Посещаемость учащихся	3 балла - отсутствие обучающихся, пропускающих занятия по не уважительной причине
<b>2. Качество управленческой деятельности</b>			
2.1.	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы Учреждения)
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	5 баллов.
		Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы Учреждения)
2.2.	Профессиональные достижения курируемых педагогов	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников	8 баллов
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	2 балла

		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень.
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	8 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень.
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	5 баллов – всеросс. уровень; 4 балла – регион. уровень; 2 балла – муницип. уровень
2.3.	Позитивная динамика инновационной деятельности	Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников;	2 балла – инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности образовательной деятельности; 1 балл – инновации носят локальный характер и не приводят к заметным изменениям; 0 баллов – инновации отсутствуют или неэффективны
		Организация предпрофильного, профильного обучения и кадетского движения.	По 2 балла за каждый класс
		- участие педагогов в опытно-экспериментальной деятельности	10 баллов – участие во всероссийском эксперименте; 8 баллов – в регион. эксперименте; 5 баллов – участие в муниципальном эксперименте
2.4.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального

			мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень; 1 балл – муницип. уровень. 1балл – всеросс. уровень Заочные: 1балл – всеросс. уровень
		Наличие собственных публикаций	4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень.
<b>3.Физическое здоровье и уровень воспитанности</b>			
3.1.	Сохранение здоровья учащихся	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	4 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
		Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)	5 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии призовых мест: 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 7 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип.уровень.
3.2.	Управление воспитательн ым процессом	Занятость учащихся во внеурочное время	8 баллов – при занятости школьников от 80 до 100%; 5 баллов – при занятости от 60 до 80%
		Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	7 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и

## Шкала установления доплат для заместителей руководителя общеобразовательного учреждения:

Общее количество баллов – 100

80% - 100%	баллов - устанавливается выплата в размере	50 % от оклада;
67% - 79%	баллов - устанавливается выплата в размере	35 % от оклада;
46% - 66%	баллов - устанавливается выплата в размере	15 % от оклада;
35% - 45%	баллов - устанавливается выплата в размере	10 % от оклада;
25% - 34%	баллов - устанавливается выплата в размере	5 % от оклада.

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Сформированность предметных компетенций</b>	<b>1.1. ЕГЭ в 11 классах</b> (математика, русский язык) <b>ГИА в 9 классах</b> (математика, русский язык) <i>Баллы устанавливаются на 1 учебный год</i>	Успеваемость ГИА-9, ЕГЭ: 100% - 5 баллов  <u>Дополнительные баллы за качество знаний:</u> ГИА, ЕГЭ: Средний балл в классе выше среднеевропейского – 5 баллов
	<b>1.2. ЕГЭ в 11 классах</b> (по количеству сдававших) <b>ГИА в 9 классах</b> (по количеству сдававших) <i>Баллы устанавливаются на 1 учебный год</i>	Успеваемость: 100% - 0,2 балла*количество сдававших <u>Дополнительные баллы за качество знаний:</u> Средний балл сдававших выше среднеевропейского – 0,2 балла*количество сдававших
	<b>1.3. За каждого учащегося, показавшего результаты 90 и выше баллов, плюс учащиеся по приказу УО (в 11 классах) и 100 баллов в 9-х классах</b> <i>Баллы устанавливаются на 1 учебный год</i>	10 баллов
	<b>1.4. Высокий уровень адаптации в 1 классе</b> (заполняется по справке психолога) <i>Заполняется дважды в год (конец 1 полугодия – январь</i>	80-100% - 3 балла 66-79% - 2 балла 50-65% - 1 балл

	<i>и конец 2 полугодия – сентябрь)</i>	
	<b>1.5.</b> Стабильность или рост количества учащихся, продолжающих учиться без троек в 5 классе по итогам 1 полугодия (для учителей выпустивших 4-е классы, с подтверждением завуча, курирующего 5-е классы)	5 баллов
	<b>1.6.</b> Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. ( <i>за отчетный период, за каждую контрольную работу и за каждый класс</i> )	<u>Успеваемость:</u> 100% – 3 балла 80-100% – 3 балла (в общеобразовательных классах) <u>Качество знаний:</u> 90-100% – 3 балла 80-89% – 2 балла 70-79% – 1 балл
	<b>1.7.</b> Победители и призеры <b>очных</b> предметных олимпиад, научно-практических конкурсов («Эврика» и др.) <i>Баллы за победителей и призеров регионального и федерального уровней устанавливаются на год (очное участие). Количество победителей по одному за 1, 2 и 3 места.</i>	15 баллов – федеральный 10 баллов – региональный 5 баллов – зональный 3 балла – муниципальный 1 балл – школьный уровень
	<b>1.8.</b> Победители и призеры <b>очных</b> творческих и интеллектуальных конкурсов, конференций по линии Министерства Образования (достижения разных учащихся суммируются) <i>Баллы за победителей и призеров регионального и федерального уровней устанавливаются на год (очное участие)</i>	5 баллов – федеральный 3 балла – региональный 2 балла – муниципальный (по высшему результату)
	<b>1.9.</b> Победители и призеры <b>заочных</b> предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов,	4 балла – федеральный 3 балла – региональный 1 балл – муниципальный

	конференций. Учитываются 1, 2 и 3 места каждого уровня (по одному учащемуся на место)	
	<b>1.10.</b> Победители и призёры <b>заочных тестовых</b> конкурсов, викторин (не более 10).	1 балл – за количество призёров в группе более 2-х человек 0,5 балла – за количество призёров в группе 1-2 человека
	<b>1.11.</b> Победители и призёры спортивных соревнований, подготовленные учителями лица (для учителей физкультуры и преподавателя ОБЖ)	7 баллов – федеральный 6 баллов – региональный 5 баллов – зональный 3 балла – муниципальный
<b>2. Сохранение и укрепление здоровья учащихся</b>	<b>2.1.</b> Стабильность или рост количества учащихся, посещающих спортивные секции на базе лица (для учителей физкультуры)	Рост – 3 балла Стабильность – 2 балла
	<b>2.2.</b> Работа в оздоровительных лагерях, на <b>ЕГЭ</b> и <b>ГИА</b> – по решению директора лагеря или ответственного за ЕГЭ и ГИА (при наличии замечаний баллы снимаются)	Директор – 10 баллов (на год) Зам.директора – 5 баллов (на год) Учителя – 1-5 баллов (за отчетный период)
<b>3. Сформированность информационно-технологической компетенции учащихся</b>	<b>3.1.</b> Использование учителем ИКТ и современных образовательных технологий в образовательном процессе (по итогам посещения уроков завучем)	2 балла – систематически 1 балл – периодически
	<b>3.2.</b> Наличие благодарностей от администрации ОУ и вышестоящих органов управления образованием (с подтверждением) <i>Без дублирования п. 1.7-1.11</i>	10 баллов – федеральный 5 баллов – региональный 3 балла – муниципальный 1 балл – школьный
	<b>3.3.</b> Внеклассная работа по предметам (предметные недели, внеклассные мероприятия). Баллы начисляются в зависимости от уровня проведения мероприятия, определяет	Предметные недели – 1-5 баллов Внеклассные мероприятия по предметам (не входящие в предметные недели) – 1-2 балла

	курирующий завуч)	
<b>4. Качество работы классного руководителя</b>	<b>4.1.</b> Организация тематических экскурсий, походов с познавательными целями во внеурочное время (по приказу, приказ прилагается), посещение соцмероприятий без их организации, сопровождение на олимпиады, другие мероприятия вне города.	5 баллов – по России 3 балла – по краю (многодневные) 2 балла – за город или однодневная по краю 1 балл – по городу <b>1 посещение – 1 балл</b>
	<b>4.2.</b> Качественная организация горячего питания учащихся (по данным ответственного за питание).	100% - 10 баллов
	<b>4.3.</b> Качественная организация и проведение открытого внеклассного мероприятия (с предоставлением отчета или приглашением администрации) (вне предметных недель).	2 балла
<b>5. Включенность в методическую работу</b>	<b>5.1.</b> Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, открытые уроки, мастер-классы, выступления на РМО, круглые столы	8 баллов – региональный 5 баллов – зональный 3 балла – муниципальный 1 балл – школьный <b>Баллы по разным темам суммируются.</b>
	<b>5.2.</b> Разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (баллы устанавливаются на 1 год) <b>Только рецензированные на уровне ИМЦ и вышестоящими органами управления образованием. Рабочие программы не учитываются.</b>	5 баллов – региональный 3 балла – муниципальный
	<b>5.3.</b> Внедрение и работа по ФГОС НОО - учителям 1-х классов (классные руководители)	2 балла
<b>6. Профессиональные и</b>	<b>6.1.</b> Участие в конкурсах профессионального	<u>Для очных:</u> 20 баллов – федеральный / 10

<b>творческие достижения учителя</b>	мастерства (победа, участие) Баллы устанавливаются на 1 календарный год (с приложением диплома или приказа).	баллов – участие 15 баллов – региональный / 7 баллов – участие 10 баллов – муниципальный / 5 баллов – участие <u>Для заочных:</u> 10 баллов – федеральный / 6 баллов – участие 6 баллов – региональный / 4 балла – участие 4 балла – муниципальный / 2 балла – участие
	<b>6.2.</b> Наличие публикаций (с подтверждением). <i>Баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются (за отчетный период)</i>	4 балла – федеральный 3 балла – региональный 2 балла – муниципальный 1 балл – уровень ОУ и Интернет-публикации
	<b>6.3.</b> Наличие обобщённого опыта (с подтверждением)	10 баллов – региональный 5 баллов – муниципальный
<b>7. Уровень исполнительской дисциплины учителя</b>	Исполнительская дисциплина (заполняется администрацией)	Администрация может аргументировано добавить и снять баллы (не более 5 баллов).

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей ГПД

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Наличие / отсутствие в деятельности воспитателя воспитательной системы (системы воспитательной работы), индивидуальное мастерство	Наличие воспитательной системы (системы воспитательной работы), коллективный и творческий характер воспитательных дел, их комплексность - 5 баллов.
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ГПД	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
3	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ	8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ; 0 баллов – отсутствие достижений
4	Зафиксированное участие	5 баллов

	ГПД в жизни местного социума, волонтерство	
5	Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
6	Охват учащихся ГПД горячим питанием	3 балла – 90 – 100%;
7	Зафиксированное участие в выставках, конкурсах	8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень Учреждения.
8	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10	Результативность участия в общешкольных мероприятиях	5 баллов – 90- 100% 4 балла - 80-89% 3 балла – 70-79%
11	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
12	Отсутствие случаев травматизма	3 балла - отсутствие
13	Организация систематических (1 раз в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, кинотеатра и т.п.	5 баллов – охват 90 - 100%; 4 балла – охват 80-89%; 3 балла – охват 70-79%
14	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	2 балла - отсутствие
15	Степень удовлетворенности учителя-предметника качеством выполнения домашней работы в ГПД	5 баллов
16	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
17	Использование современных педагогических технологий	3 балла - систематическое использование 1 балл - периодическое использование
18	Наличие портфолио воспитателя	до 5 баллов
19	Использование нестандартных	до 3 баллов

	форм проведения занятий в ГПД	
20	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные 3 балла.
21	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), педагогических советах, методическом совете и т. п.	<b>Очные:</b> 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. 1балл – уровень ОУ <b>Заочные:</b> 1балл – всероссийский уровень При неоднократном участии устанавливается дополнительно 1 балл
22	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень 1 балл - уровень ОУ При неоднократном проведении устанавливается дополнительно 1 балл
23	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. При значительном количестве устанавливается дополнительно 2 балла
24	Участие в организации и проведении общешкольных родительских собраний	2 балла При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл

### **Шкала установления поощрительных выплат для воспитателей ГПД**

#### **Общее количество баллов – 100**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от базовой части заработной платы воспитателя ГПД;

60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от базовой части заработной платы воспитателя ГПД;

45 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от базовой части заработной платы воспитателя ГПД;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от базовой части заработной платы воспитателя ГПД.

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	5 баллов
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов - региональный уровень; 6 баллгв - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень.
	2.2. Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень; 1 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет-

		публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	5 баллов

### **Шкала установления поощрительных выплат для педагога-организатора**

**Общее количество баллов – 50**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;  
65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;  
55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;  
40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога**

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ Заочные:

		4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы -3
2	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
3	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1
4	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы - 2.
5	Качественное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
6	Качественное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
7	Активное участие в работе методического объединения психологов	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
8	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
9	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов
11	Отсутствие или	3 балла – при отсутствии пропусков

	положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
12	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	2 балла
13	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)
14	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	3 балла
15	Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	75-100% -3 балла; 50-74% - 2 балла;
16	Просветительская работа (тренинги, занятия - практикумы и т.п.)	3 балла
17	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла

### **Шкала установления поощрительных выплат для педагогов-психологов**

**Общее количество баллов – 90**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада педагога-психолога;

60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от базовой части заработной платы педагога-психолога;

45 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от базовой части заработной платы педагога-психолога;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от базовой части заработной платы педагога-психолога.

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога**

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение	3 балла – при отсутствии При наличии снятие 3 «штрафных» баллов

	закона	
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
3	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
4	Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла при отсутствии случаев
5	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	3 балла - при наличии всех документов 2 балла - не в полной мере 0 баллов - при отсутствии большинства
6	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	3 балла
7	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	3 балла
8	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	3 балла
9	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.

10	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень Учреждения. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
11	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень Учреждения. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1
12	Активное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
13	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
14	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
15	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
16	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах	10 баллов – междунар. и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балл - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов - отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы - 2
17	Документально зафиксированные результаты работы с банком данных	3 балла
18	Просветительская работа	2 балла
19	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу социального педагога	2 балла - отсутствие
20	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла

21	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы - 2.
22	Участие в общественной жизни школы	3 балла

### Шкала установления поощрительных выплат для социальных педагогов

**Общее количество баллов – 85**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;

60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 30% от оклада ;

45 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 10 % от оклада.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащимися библиотеки	100%-5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94 % -1балл
		Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
2	Пополнение фонда школьной библиотеки учебниками	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	100% - 10 баллов 90% - 8 баллов 70% - 5 баллов 50% - 1 балл
3	Комплектование и организация книжного фонда	- Работа с учебным фондом	2 балла
		- Индивидуальная выдача учебного фонда	2 балла
		- Заявка на комплектование фонда учебников	2 балла
		- Работа с фондом периодических изданий	2 балла
		- Своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда	2 балла
- Оформление заказа учебников на следующий учебный год – федеральный комплект	2 балла		

		- Работа по сохранности библиотечного фонда (рейд по проверке сохранности учебников)	1 рейд -3 балла
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	3 балла
4	Использование информационно-коммуникационных технологий	Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы школьных библиотек в полном объеме: Работа с базой данных «Учебники» Работа с базой данных «Книги» Работа с базой данных «Периодика» Работа с базой данных «Диски» Работа с базой данных «Абонемент»	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла – систематически; 1 балл – периодически Дополнительно: при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень Учреждения.
5	Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные:

			3 балла – международный и всероссийский уровень.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	3 балла
6.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	3 балла
7.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы библиотеки	3 балла
8.	Оформление	Единый стиль в оформлении стендов, выставок.	3 балла
		Озеленение библиотеки	3 балла

### Шкала установления поощрительных выплат для заведующего библиотекой

**Общее количество баллов – 75**

80 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере до 50% от оклада;

60 – 79% баллов – устанавливается выплата в размере до 35 % от оклада;

40-59 % баллов – устанавливается выплата в размере до 20 % от оклада.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащимися библиотеки	100%-5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94 % -1балл
		Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	Регулярное знакомство с новинками литературы	3 балла
		Проведение библиотечных уроков	3 балла
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	3 балла
4.	Использование информационно-коммуникации	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически

	онных технологий	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла – систематически; 1 балл – периодически Дополнительно: при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
5.	Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	5 баллов
6.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	3 балла

### Шкала установления поощрительных выплат для библиотекарей

#### Общее количество баллов – 45

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере до 80% от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере до 70% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере до 60% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере до 50% от оклада;

30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере до 40% от оклада.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХР

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение содержания территории школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5 баллов при выполнении
		Обеспечение своевременной качественной генеральной уборки	5 баллов при выполнении

		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	6 баллов
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии - средств пожаротушения, - электроустановок, электропроводки, электроприборов.	5 баллов при выполнении 5 баллов при выполнении
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень инвентарного учета имущества школы Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы. Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	5 баллов 5 баллов 5 баллов
4	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла

### Шкала установления поощрительных выплат для заместителя директора по АХР

**Общее количество баллов – 45**

80% - 100%	баллов – выплата в размере	75% от оклада;
67% - 79%	баллов - устанавливается выплата в размере	50% от оклада ;
46% - 66%	баллов - устанавливается выплата в размере	35% от оклада;
35% - 45%	баллов - устанавливается выплата в размере	20% от оклада;
25% - 35%	баллов - устанавливается выплата в размере	10% от оклада.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	5 баллов

2	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	3 балла
		Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, коллегиальных органах и комиссиях, УС	3 балла
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень бухгалтерского учета	5 баллов.
		Рациональное расходование финансовых средств школы.	5 баллов.
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
		Качество выполненных работ	2 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста**

**Общее количество баллов – 30.**

80% - 100%	баллов – устанавливается выплата в размере	75% от оклада;
67% - 79%	баллов - устанавливается выплата в размере	50% от оклада;
46% - 66%	баллов - устанавливается выплата в размере	35% от оклада;
35% - 45%	баллов - устанавливается выплата в размере	20% от оклада;
25% - 35%	баллов - устанавливается выплата в размере	10% от оклада.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя, специалиста по кадрам**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	5 баллов при выполнении
		Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения поручений.	2 балла при отсутствии
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для делопроизводителя, специалиста по кадрам**

**Общее количество баллов – 16**

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 75 % от оклада;  
 65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60 % от оклада;  
 55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 45 % от оклада;  
 40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 35 % от оклада;  
 25 – 39 % баллов – устанавливается выплата в размере 20 % от оклада.

**Критерии оценки деятельности электроника, лаборанта**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю</b>
Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям	Своевременная и качественная подготовка оборудования к проведению занятий	3 балла
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла - 10-20 компьютеров 5 баллов – 21-40 компьютеров 8 баллов – 41-60 компьютеров 10 балл – более 61
	Качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения	5 баллов
	Своевременный ремонт и пополнение расходными материалами, реактивами	3 балла
	Инициатива и самостоятельность при выполнении поставленных задач	3 балла
	Недопущение нарушений техники безопасности	3 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для электроника, лаборанта**

**Общее количество баллов – 27**

85 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 200 % от оклада;  
 70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 150 % от оклада;  
 60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 100 % от оклада;  
 50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 80 % от оклада;  
 40 – 49 % баллов – устанавливается выплата в размере 50 % от оклада.

**Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю</b>
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная организация работы технического персонала по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в Учреждении	2 балла
	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	2 балла
	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	2 балла
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	2 балла
	Отсутствие нарушений техники безопасности	2 балла

**Шкала установления поощрительных выплат для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

**Общее количество баллов – 12**

85 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;

70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;

60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

40 – 49% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

**Критерии оценки результативности деятельности уборщиков служебных помещений, дворников**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
Участие в создании санитарных требований и	Ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями санПИН	2 балла
	Отсутствие нарушений техники	2 балла

воздушного режима	безопасности.	
	Эстетическое содержание закреплённой территории (озеленение и т.д)	2 балла
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	2 балла
	Экономия электроэнергии, воды.	2 балла
	Сохранность материально-технической базы.	2 балла
	Участие в работах по благоустройству.	2 балла
	Активное участие в общественной жизни.	2 балла
	Отсутствие случаев травматизма.	1 балл
	Содержание рабочего инструмента в чистоте и порядке.	1 балл

### **Шкала установления поощрительных выплат для уборщиков служебных помещений, дворников**

**Общее количество баллов – 18**

85 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;

70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;

60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

40 – 49% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

### **Критерии оценки результативности деятельности сторожей**

<b>№ п\п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Сохранность имущества учреждения	5 баллов при выполнении
		Организация соблюдения требований пожарной безопасности.	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	3 балла
		Качественное выполнение разовых поручений завхоза школы	10 баллов
2.	Обеспечение безопасных условий на закреплённой территории	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла при отсутствии
3.	Отсутствие	Отсутствие подтверждённых	2 балла при

	замечаний	жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла при наличии снятие

### Шкала установления поощрительных выплат для сторожей:

**Общее количество баллов – 30**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество условий обучения и воспитания учащихся</b>			
	Позитивные результаты деятельности	Соблюдение сроков исполнения документации.	3 балла - без замечаний  За каждое замечание – минус 1 балл
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.)	5 баллов
		Качественное ведение внутришкольного контроля по вопросам охраны труда	3 балла
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	3 балла – без замечаний  За каждое замечание – минус 1 балл
	Признание высокого профессионализма	Профессионально значимые качества личности - отсутствие конфликтов в коллективе;	1 балла – при наличии позитивных отзывов 1 балла – при наличии позитивных отзывов 1 балла – при наличии

		- отсутствие жалоб со стороны родителей;  - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	ПОЗИТИВНЫХ ОТЗЫВОВ 1 балла – при наличии ПОЗИТИВНЫХ ОТЗЫВОВ
		Поощрения (благодарности пр.)	3 балла – при реализации всех критериев
		Качественное выполнение разовых поручений	2 балл - на уровне ОУ
	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение разовых поручений	3 балла
<b>2. Создание безопасных условий для обучения и профессиональной деятельности.</b>			
		Отсутствие случаев травматизма	отсутствие травматизма - 4 балла минус 1 балл за каждую травму

### **Шкала установления поощрительных выплат для инженера по охране труда:**

#### **Общее количество баллов - 30**

85 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;  
70 – 84% баллов – устанавливается выплата в размере 70% от оклада;  
60 – 69% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;  
50 – 59% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;  
40 – 49% баллов – устанавливается выплата в размере 40 % от оклада.

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности техника - электрика**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.Позитивные результаты деятельности	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	10 баллов – без замечаний
	Недопущение нарушений техники безопасности	5 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла
	Наличие зафиксированных	2 балла

	позитивных отзывов со стороны родителей, работников	
	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности охраны труда	2 балла
	Особые условия труда	5 баллов
	Качественная организация работы по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебного процесса	3 балла

### **Шкала установления поощрительных выплат для слесаря-электрика**

#### **Общее количество баллов – 30**

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 100% от оклада;

65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада;

40 – 54% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада.

## **Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления. Заседания комиссии проводятся 3 раза в год. По решению коллектива частота заседаний комиссии может меняться без внесения изменений в Положение.

2. Распределение стимулирующей надбавки осуществляется согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников. Стимулирующие выплаты устанавливаются три раза в год:

- в январе - по итогам работы во первой и второй четверти с учётом осенних каникул - на январь, февраль, март;

- в апреле - по итогам работы в третьей четверти с учётом зимних и весенних каникул - на апрель, май, июнь, июль, август;

- в сентябре - по итогам работы в четвертой четверти с учётом результатов работы в каникулярное время (июль, август) - на сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

3. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет. Заместители директора и заведующие школьными предметными методическими объединениями направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.

4. Каждый работник Учреждения самостоятельно по итогам оцениваемого периода в установленный срок заполняет лист анализа качества работы и определяет общее количество набранных баллов в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности.

5. Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества баллов, набранных каждым работником, и определяет общее количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения.

6. Стоимость одного балла определяется путём деления общей суммы распределяемой стимулирующей надбавки на общее количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения.

7. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

8. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения.

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

9. В течение 3-х рабочих дней с момента ознакомления с решением комиссии (итоговым оценочным листом) работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана принять заявление работника и дать ему аргументированный ответ в течение 3-х рабочих дней.

10. По запросу Управляющего совета школы комиссия отчитывается о результатах своей деятельности. Управляющий совет дает оценку деятельности комиссии и вносит предложения по улучшению ее работы.

11. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей доплаты могут быть сняты.

12. Информация о распределённых работникам стимулирующих выплатах является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений и на сайте Учреждения.