


ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель «ПК»
_____ С.Н. Бородатова
«04» декабря 2014 г.

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 27
п. Комсомолец МО Ейский район
_____ Т.С. Кудинова
«04» декабря 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации
средняя общеобразовательная школа № 27
поселка Комсомолец
муниципального образования Ейский район

Раздел 1

Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальной бюджетной общеобразовательной организации средняя общеобразовательная школа №27 поселка Комсомолец муниципального образования Ейский район (далее – Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

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 N 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»;

Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

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»;

другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение об оплате труда работников Организации (далее – Положение) устанавливает принципы оплаты труда для работников школы 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 Школы в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.3. Система оплаты труда работников Школы 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 Школы 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 Школы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда работников;

- перечень учреждений, организаций 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;
- форму расчётного листка по оплате труда.

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.

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 труд

1.8 Оплата труда работников Школы 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 Школы и его заместителей, иных выплат работникам.

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

1.10. Каждому работнику Школы 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 Школы 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:

$$\text{ФОТо} = N \times H \times K, \text{ где:}$$

ФОТо - фонд оплаты труда Школы;

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 внеочередной финансовый год;

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

K - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) от суммы субсидии, предоставленной на реализацию основных общеобразовательных программ (94-96 %)

Остальные 4-6% от суммы субсидии составляют материальные затраты Школы.

2.2. Фонд оплаты труда Школы 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:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТо - фонд оплаты труда Школы;

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 70-75% от общего фонда оплаты труда Школы.

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 25-30% от общего фонда оплаты труда Школы.

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 Школы 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:

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

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 15-18% от фонда оплаты труда педагогических работников.

2.4. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала в течение календарного года направляется 19-25% 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 35-42% 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 Школе и общего годового количество часов по учебному плану.

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 365}$$

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 - одиннадцатых классах;

в1 – в11 - 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:

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

O - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за аудиторную деятельность (проведение уроков) с учетом доплат за работу в сельской местности;

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 делении класса на две группы коэффициент $\Gamma = 1,2 - 2$, при делении класса на три группы коэффициент $\Gamma = 2-3$.

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 1,2 – за работу коррекционных 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.

Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком.

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 N 2075.

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

- проверка тетрадей;
- 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;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа классных руководителей по введению ФГОС;
- методическая работа;
- 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 – до 2 часов в неделю;
- за заведование кабинетом - до 1 часа в неделю;
- за заведование элементами инфраструктуры – до 2 часов в неделю;
- за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями – до 2 часов в неделю;
- за внеклассную работу по предмету, экскурсионную, клубную работу – до 2 часов в неделю;
- за дополнительную работу – до 1 часа в неделю;

- за проверку тетрадей – от 2 до 4 часов в неделю.
- Стоимость одного часа рассчитывается по формуле:

$$СТЧ = СД / Чвн, \text{ где:}$$

СТЧ – стоимость одного часа за дополнительные виды работ;

СД – общая сумма расходов Школы на установление доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, составляющая 15-18% 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:

$$ДДР = Ч \times СТЧ, \text{ где:}$$

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 Школы.

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

$$Двн = Стп \times Ук \times Ч, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность; Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе):

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

Конкретные размеры оплаты 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 Школы.

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 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 Школы 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. N 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 Организации (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.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3	Педагог-психолог	6389	0,09	6964
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель	3743	----	3949
«второго уровня»				
1	Техник	3807	---	4017
2	Заведующий хозяйством	3807	--	4017
4	Механик	3807	---	4017
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Бухгалтер	4187	---	4418
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1 2, 3, — по 1,	Гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, техник-электрик	3743	---	3949
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»				
	Библиотекарь	4187	---	4418

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 Школы 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.

30-60% - при наличии высшей квалификационной категории;
15-20% - при наличии первой квалификационной категории;
10% - при наличии второй 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»;

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 – 1 - 5% ;

при стаже от 5 до 10 лет – 5 - 10% ;

при стаже более 10 лет – 10-15%.

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 Школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.1.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Школы:

- за высокие показатели результативности;

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

- 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 данному или нескольким основаниям, до 100% должностного оклада по основной должности. Указанная надбавка устанавливается приказом руководителя Школы и действует с даты установления до 31 декабря текущего финансового года.

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, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений. номуписанию.

Выплата устанавливается на основании приказа руководителя Школы 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 объём 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. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени;

- педагогу психологу 1000 рублей. Доплата осуществляется 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 1000 рублей.

5.1.8. Ежемесячная доплата молодым педагогам, имеющим высшее образование, неполное среднее при стаже работы от 1 до 3 лет от 1000 до 3000 рублей. Доплата устанавливается по решению руководителя Школы на срок до 6 месяцев.

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 14 учащихся. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся. Классным руководителям 10-11 классов устанавливается доплата-1000 рублей вне зависимости от количества учеников в классе.

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 Школы. 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 Школы по результатам оценки профессиональной деятельности с учетом критериев оценки для каждой категории работников на усмотрение руководителя Школы. 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 Школы. 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 Школы оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Школы.

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

- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, и инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Школы;
- 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 Школы 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. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера указываются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

Раздел 6

Порядок и условия выплат компенсационного характера

6.1. На основании приказа руководителя Школы 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 час работы, 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 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 неделе в часах.

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) по основной должности.

6.1.7. Доплата специалистам Школы за работу в сельской местности в размере 25 % от должностного оклада, оклада педагогического работника за аудиторную деятельность, определённого пунктом 3.2. настоящего Положения.

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 Школы в целях поощрения работников за выполненную работу, с учётом личного вклада каждого работника.

Премирование осуществляется в пределах средств на оплату труда работников Школы, 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 Школы 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 Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- 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 Школу 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.

Раздел 8

Прочие выплаты

8.1. На основании приказа руководителя Школы 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 братья 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 Школы 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 Школы на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Раздел 9

Оплата труда руководителя организации и заместителей руководителя

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

9.2. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной плате работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Школы, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772.

9.2. Премирование руководителя Школы осуществляется учредителем с учетом результат деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772. Размеры премирования руководителя устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Школы не реже 1 раза в год.

9.3. В Школе формируется централизованный фонд стимулирования руководителя размере до 5% от общего годового фонда оплаты труда работников Школы. Средства централизованного фонда направляются на стимулирующие выплаты руководителю Школы. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Школы.

9.4. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем Школы в трудовом договоре.

9.5. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада

руководителя.

9.6. Премирование заместителей руководителя осуществляется руководителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы, утверждёнными постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 5 августа 2013 года № 772.

Раздел 10

Штатное расписание

10.1. Штатное расписание Школы утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности организации 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 организаций вносятся изменения в штатное расписание Школы и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Школы.

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

Главный бухгалтер _____ (О.В.Миронович)

подпись

Ф.И.О.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда

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 по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- 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:

- педагог-психолог;

3. Учебно-вспомогательный персонал

В перечень должностей учебно-вспомогательного персонала включаются следующие должности:

- бухгалтер;
- библиотекарь;
- делопроизводитель;
- заведующий хозяйством.

4.

Обслуживающий персонал

В перечень должностей обслуживающего персонала включаются следующие должности:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- сторож
- вахтер;
- уборщик служебных помещений;
- механик;
- водитель;
- техник-электрик.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда

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 за установленную норму часов педагогической работы в неделю, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

**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, 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 (пионер-вожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители директоров (начальников,</p>

	<p>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 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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	

<p>3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>	<p>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)</p> <p>3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами</p>
IV	
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты,</p>
V	
<p>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</p>	<p>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</p>
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-
--	--

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда

Порядок определения стажа педагогической работы

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

Критерии оценки интенсивности, результативности и качества труда работников Учреждения

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **учителей**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1. Обеспечение качества обучения учащихся			
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (экзамены по предмету, не менее 80% выбравших);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: На уровне и выше среднерайонного – 3 балла Примечание: баллы устанавливаются
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме;	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: На уровне и выше среднерайонного – 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один
		-независимые региональные и муниципальные срезвые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
1.2.	Сформированность информации	Использование информационно-коммуникационных технологий в	3 балл – использует с привлечением учащихся в создании мультимедийных

	онно-технологической компетенции обучающихся	процессе.	продуктов, проектов, презентаций и др.; 1 балл – использует
			При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла –
1.3.	Результативность внеурочной деятельности и по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 8 баллов – международный 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муницип. уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
1.4.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный

		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный
			уровень; 1 балл – внутришкольный уровень.
		Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл –
1.5.	Позитивная динамика в работе учителя	Обобщение и распространение педагогического опыта	Школьный уровень – Муниципальный уровень – 4 балла Региональный уровень – 6 баллов
		Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время. Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися, организация научного общества.	2 балла – наличие системы работы Всероссийский уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балл Региональный уровень – 3 баллов Уровень УО – 1 балл
		Инновации (углубленное, профильное обучение, кадетские классы).	2 балла за каждый класс
1.6.		Качество эстетического и содержательного оформления кабинета	2 балла
1.7.		Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, работа кружка, проведение внеклассных мероприятий по предмету и т. п.)	5 баллов
1.8.		Авторское представление педагогического опыта на сайте	3 балла
1.9.		Качественная работа по реализации Закона 1539-КЗ	5 баллов

**Критерии оценки профессиональной деятельности
учителей начальных классов**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95-99% - 3 баллов; 91-94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
	Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без	10 баллов
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МИН РФ)	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных
	Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в

		Устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всеросс. уровень; 10 балла – регион. уровень; 5 балла – муницип. уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения
3. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	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
	Результативное участие (призовое место) в смотре – конкурсе кабинетов	5 баллов – муниципальный уровень балла – уровень ОУ
4. Профессиональные достижения	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всеросс. уровень; 8 баллов – регион. уровень; 6 баллов – муницип. уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах

		устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких
	Наличие публикаций	4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень; 1 балл – муниципальный уровень. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время.	2 балла – наличие системы работы Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися, организация научного общества- Всероссийский уровень- 4 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Уровень УО – 1 балл.
	Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, работа кружка, проведение внеклассных мероприятий по предмету и т. п.) –	5 баллов
	Авторское предоставление педагогического опыта на сайте - За качественное осуществление	3 балла 5 баллов

	мониторинга уровня обученности и воспитанности в рамках ФГОС	
	Качественная работа по реализации Закона 1539-КЗ -	5 баллов

**Критерии оценки профессиональной деятельности
учителей физической культуры**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося по одному

		Достижения разных учащихся суммируются.
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Увеличение количества учащихся (%), Принимающих участие	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения Количества учащихся, посещающих	5 баллов
3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
4. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	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
5. Профессиональные достижения учителя	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла –
	Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет-публикации

	Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень;
	Качественная работа по реализации Закона 1539-	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя информатики

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1. Обеспечение качества обучения учащихся			
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (по предмету); - государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. Баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 баллов; 51 – 64% - 4 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. Баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов;

		-независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. Баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов;
		Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия	80% и более – 8баллов; 70 – 79% - 6 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 51- 59% - 2 балла.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе; Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, презентаций и др.	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень;
1.3.	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитания бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
1.4.	Результативность внеурочной деятельности и по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муницип. Уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и

1.5.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень.
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень.
		Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень.
1.6.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	2 балла – при наличии

1.7.	Позитивная динамика в работе учителя	Обобщение и распространение педагогического опыта	Школьный уровень – балла Муниципальный уровень – 3 балла
		Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время. Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися, организация научного общества.	2 балла – наличие системы работы Всероссийский уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балл Региональный уровень –
		Инновации (углубленное, профильное обучение, кадетские классы).	2 балла за каждый класс
1.8		Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, работа кружка, проведение внеклассных мероприятий по предмету и т. П.)	5 баллов
1.9		Качественная работа с сайтом	5 баллов
1.10		Качественная работа по реализации Закона 1539-КЗ	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
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
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 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
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 – 65

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 100% от оклада; 60 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;

45 – 59%баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада; 30 – 44% баллов – устанавливается выплата в размере 30 % от оклада. 20- 30% баллов- устанавливается доплата в размере 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	Регулярное знакомство с	3 балла

	чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	новинками литературы	
		Проведение библиотечных уроков	3 балла
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	3 балла
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий	3 балла – использует систематически; 1 балл –
		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
4.	Результативность деятельность и 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 –
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	1 балл
5.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	3 балла

Шкала установления поощрительных выплат для библиотекарей

Общее количество баллов – 40

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 75% от оклада; 65 – 74% баллов – устанавливается выплата в размере 50% от оклада; 55 – 64% баллов – устанавливается выплата в размере 35% от оклада; 40 – 54 % баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада. 30 – 44 % баллов – устанавливается выплата в размере 10% от оклада.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заведующей хозяйством**

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
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	5 балла
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии средств пожаротушения,	5 баллов при выполнении
		электروустановок, электропроводки, электроприборов. За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	5 баллов
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.	Улучшение материально-технической базы	За организацию эффективного снабжения	5 баллов
		За привлечения спонсорских средств За качественное выполнение ремонтных работ и работ по подготовке к новому учебному году	5 баллов
5.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	3 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла

Общее количество баллов – 60.

80% - 100% баллов – выплата в размере 100% от оклада;

67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада ;

46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере
60% от оклада;
35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере 40% от оклада;
25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере 20% от оклада.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
главных бухгалтеров, бухгалтеров**

	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, в коллегиальных органах и комиссиях, УС	3 балла
3.	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень бухгалтерского отчета	5 баллов.
		Рациональное и своевременное расходование финансовых средств школы. Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	5 баллов.
		За подготовку экономических расчетов	5 баллов
		За эффективную финансово-хозяйственную деятельность	5 баллов
4.	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	2 балла
		Качество выполненных работ	2 балла

Шкала установления поощрительных выплат для главных бухгалтеров, бухгалтеров:

Общее количество баллов – 45

80% - 100% баллов – выплата в размере 100% от оклада;
67% - 79% баллов – устанавливается выплата в размере 80% от оклада;
46% - 66% баллов – устанавливается выплата в размере 60% от оклада;
35% - 45% баллов – устанавливается выплата в размере 40 от оклада;
25% - 35% баллов – устанавливается выплата в размере 20 от оклада.

		Качественное выполнение разовых поручений завхоза	10 баллов
2	Выполнение работ	За качественное выполнение обязанностей За эффективную организацию работы гардероба	5 баллов 5 баллов
3	Обеспечение безопасных условий на закрепленной территории	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла при отсутствии
4	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла при наличии снятие

Шкала установления поощрительных выплат для гардеробщика

Общее количество баллов – 35

75 – 100% баллов – устанавливается выплата в размере 75% 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 45 % от оклада;

Критерии оценки деятельности рабочего по обслуживанию зданий и сооружений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-	Качественная организация работы по обеспечению санитарно- гигиенических условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в ОУ	3 балла

гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 балла
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	2 балла
	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	5 баллов
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	10 баллов
	Отсутствие нарушений техники безопасности	3 балла
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	10 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для рабочего

Общее количество баллов – 35

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.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности техника- электрика

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
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 позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла
	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

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.Позитивные результаты деятельности	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	10 баллов – без
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
	Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

Общее количество баллов – 35

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 100% от оклада; 65 – 74% баллов – устанавливается доплата в размере 60% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается доплата в размере 50% от оклада ; 40 – 54% баллов – устанавливается доплата в размере 30 % от оклада .

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

55 – 64% баллов – устанавливается доплата в размере 50% от базового оклада; 40 – 54% баллов – устанавливается доплата в размере 30 % от базового оклада.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев

1.Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов - без замечаний
	Обеспечение содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН	5 баллов - при выполнении и
	Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
	Выполнение обязанностей, связанных с основной деятельностью (покраска и побелка помещений)	5 баллов

Общее количество баллов – 40

75 – 100% баллов – устанавливается доплата в размере 100% от оклада; 65 – 74% баллов – устанавливается доплата в размере 60% от оклада;

55 – 64% баллов – устанавливается доплата в размере 50% от оклада; 40– 54% баллов – устанавливается доплата в размере 30 % от оклада .

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда

Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления. Заседания комиссии проводятся ежемесячно (при наличии средств ФОТ).
2. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет. Заместители директора и руководители школьными предметными методическими объединениями направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.
3. Каждый работник Школы самостоятельно по итогам оцениваемого периода (месяца) в установленный срок заполняет лист анализа качества работы и определяет общее количество набранных баллов в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности.
4. Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества баллов, набранных каждым работником, и определяет общее количество баллов, набранных всеми работниками Школы.
5. Стоимость одного балла определяется путём деления общей суммы распределяемой стимулирующей надбавки на общее количество баллов, набранных всеми работниками Школы.
6. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.
7. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам Школы оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Школы.
Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.
8. В течение 3х 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 3х рабочих дней.
9. По запросу Управляющего совета школы комиссия отчитывается о результатах своей деятельности. Управляющий совет дает оценку деятельности комиссии и вносит предложения по улучшению ее работы.
10. 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.

11. Информация о распределённых работникам стимулирующих выплатах является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений.