

ПРИНЯТО
собранием трудового
коллектива
Протокол
от «09» 09 2022г.
№ 4

СОГЛАСОВАНО
профсоюзным комитетом
Протокол
от «10» 09 2022г.
№ 9
Председатель ПК
Гястолова
Т.А. Пястолова



УТВЕРЖДЕНО
Директор
Е.В. Потрепалова
Приказ от «09» 09 2022г.
№ 197

**Положение
об оплате труда
и стимулировании работников
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Краснонивинская средняя
общеобразовательная школа»**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красноивинская средняя общеобразовательная школа Шадринского района Курганской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области» от 30.08.2022г. №256 и с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципального образовательного учреждения (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников МКОУ «Красноивинская СОШ» включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников МКОУ «Красноивинская СОШ», предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки МКОУ «Красноивинская СОШ».

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем МКОУ «Красноивинская СОШ» в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

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

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

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

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

9. Оплата труда работников МКОУ «Красноивинская СОШ», занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работающих в МКОУ «Красноивинская СОШ», осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников организаций здравоохранения, культуры Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

Порядок и условия оплаты труда в организациях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

11. Заработная плата работника МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

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

11. Заработная плата работника МКОУ «Красноивинская СОШ» предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель МКОУ «Красноивинская СОШ» (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала

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

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

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

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

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

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

17. Положением об оплате труда работников МКОУ «Красноивинская СОШ», утвержденным локальным нормативным актом организации, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почётных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

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

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почётных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников МКОУ «Красноивинская СОШ», имеющих ученую степень, которым присвоены почётные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почётных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почётных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия	0,1

	«Отличник просвещения», «Почётный наставник», «За верность профессии», «За молодость и профессионализм», «Ветеран сферы воспитания и образования»	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почётных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится по одному из оснований:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;

- при присвоении знака отличия, почётного звания – с даты присвоения знака отличия, почётного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в логопедическом пункте в сетевом режиме	0,1
Работа в общеобразовательных организациях	
1. Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,05
2. Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	
наполняемости класса менее 12 чел.;	0,05
наполняемости класса 12 чел.	0,10
3. Интегрированное обучение детей в разновозрастных классах-комплектах, в том числе в классах-комплектах для детей с ОВЗ	0,1
4. Работа в разновозрастной дошкольной группе	0,10
Работа в образовательных организациях дополнительного образования	
1. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,05

Установление повышающего коэффициента, учитывающего специфику работы в общеобразовательных организациях, приведённых в таблице 2, производится исходя из показателя шкалы трудности предметов, утверждённой в СанПиН 1.2.3685-21:

- для 1-4 классов более 3 баллов;

- для 5-9 классов более 5 баллов;

- для 10-11 более 6 баллов.

21. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

22. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала организаций производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

23. Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ «Краснонивинская СОШ» применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

24. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

27. Ставка почасовой оплаты определяется согласно **приложению 1 к Положению** с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления, исходя из размера оклада педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы, в иных случаях исходя из минимального размера тарифной ставки.

Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры

28. Должностной оклад медицинского работника организации составляет 9960 рублей.

29. Положением об оплате труда работников МКОУ «Краснонивинская СОШ», утвержденным локальным нормативным актом, предусматривается установление медицинским работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25 к базовому окладу;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- персональный повышающий коэффициент - 0,1.

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

Применение повышающих коэффициентов образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), который учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с настоящим Положением.

31. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, ведомственной награды, почетного звания Российской Федерации или СССР - применяется к базовому окладу (базовому должностному окладу) медицинских работников согласно таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Наименование ученой степени, ведомственной награды, почетного звания	Повышающий коэффициент
Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации	0,2
Нагрудный знак "Отличник здравоохранения"	0,2

Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при награждении ведомственной наградой - с первого числа месяца, следующего за датой награждения ведомственной наградой;
- при присвоении почетного звания - с первого числа месяца, следующего за датой присвоения почетного звания.

32. Размеры должностных окладов работников МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Должностной оклад (в руб.)
Должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	10000
Должности, отнесённые к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	заведующий отделом (сектором) библиотеки	13000

Должность заведующего школьной библиотекой приравнивается к должности заведующего отделом (сектором) библиотеки

33. Работникам МКОУ «Красноивинская СОШ», относящимся к работникам культуры, устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25 к должностному окладу.

34. Положением об оплате труда медицинским работникам, работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

35. Медицинским работникам, работникам культуры производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

Раздел V. Условия оплаты труда в МКОУ «Красноивинская СОШ» по общеотраслевым должностям служащих и рабочих

36. Порядок и условия оплаты труда в МКОУ «Красноивинская СОШ» по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда». Заработная плата устанавливается по общеотраслевым должностям служащим и рабочим путём умножения оклада (должностного оклада) на повышающие коэффициенты.

37. Размеры должностных окладов работников МКОУ «Красноивинская СОШ» по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Лаборант	6218
	Секретарь руководителя, техник	6218
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6452

38. Служащим МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25к должностному окладу;

39. Заведующему хозяйством на определённый период времени в течение всего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,54.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

40. Размеры окладов работников МКОУ «Краснонивинская СОШ», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 7 настоящего Положения

Таблица 7.

Размеры окладов работников образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих

Квалификационный разряд	профессия	Размер оклада, в руб.
1 тарифный разряд	Уборщик служебных помещений Кладовщик	4676
2 тарифный разряд	Машинист по стирке белья	5142
3 тарифный разряд	Помощник повара	5378
4 тарифный разряд	Повар	5846
5 тарифный разряд	Повар	6546
6 тарифный разряд	Повар	7012

41 Поварам устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,8.

42. Водителям автомобилей (школьных автобусов) устанавливается должностной оклад в размере 7480 рублей.

Водителям автомобилей устанавливается персональный повышающий коэффициент 1,2.

Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "Д" и "Е", или только "Д", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "Д" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

43. С учетом условий труда служащим и рабочим МКОУ «Краснонивинская СОШ» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

44. Служащим и рабочим МКОУ «Краснонивинская СОШ» производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

Раздел VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

45. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

46. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

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

$Dp = Mo \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

Mo – минимальный размер оклада (должностного оклада);

Kупр - коэффициент масштаба управления.

На период реорганизации (ликвидации) образовательной организации, которая прекращает деятельность в статусе юридического лица в итоге проводимых мероприятий, вводится должность управляющего учреждением.

Оклад (должностной оклад) управляющего учреждением устанавливается в размере 12792 рублей.

47. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю на основании приказа Управления образования и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 8.

Показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей приведены в **приложении 2 к Положению**.

Таблица 8

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления	
	Общеобразовательные организации	Организации дополнительного образования
1	1,5	1,4
2	1,3	1,25
3	1,2	1,1
4	1,1	1

48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ», его заместителей, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКОУ «Красноивинская СОШ» (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в соответствии со статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации не более 3,0.

49. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной и инновационно-методической работе МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются в размере 75% от окладов (должностных окладов) руководителя.

Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливается в размере 65% от оклада (должностного оклада) руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ».

В размере 80% от оклада (должностного оклада) руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются оклады (должностные оклады) заместителей руководителей базовых школ территориального школьного округа при условии организационно-методического обеспечения образовательного процесса в образовательных организациях территориального школьного округа.

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

50. Премирование руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ», осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, приведённых в приложении 3 к Положению.

Размер премирования руководителя определяется ежеквартально согласно сумме набранных баллов МКОУ «Красноивинская СОШ», приведённых в **приложении 3 к Положению**.

51. Выплата материальной помощи руководителю МКОУ «Красноивинская СОШ» производится по основаниям и в порядке, установленным приказом Управления образования. Материальная помощь руководителю выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда организации.

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

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

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

53. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

54. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» при наличии оснований для их выплаты.

55. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

57. Работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере 0,04 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

62. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в размере 15 процентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

65. Работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» в связи с увеличением объема работы исходя из специфики образовательной организации устанавливаются следующие виды доплат:

- за классное руководство:

1000 рублей при количестве в классе 14 и более учащихся, при количестве учащихся в классе менее 14 человек расчёт производится по формуле $\frac{1000}{14} \times \text{количество учащихся в классе}$;

-денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей за класс или за класс-комплект;

-за проверку письменных работ исходя из учебной нагрузки:

учителям начальных классов – 7% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 5%- при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

по предметам русский язык, математика, литература, - 7% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 5% - при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

по предметам физика, химия, иностранный язык -5% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 3%- при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

-ответственному за организацию безопасного подвоза (выпуск транспорта) -1500 рублей за одно транспортное средство;

-ответственному за организацию питания (документация по питанию) -1000 рублей;

-за обеспечение открытости образовательной организации (ведение сайта) - 2000 рублей;

-за руководство методическим объединением-3% от должностного оклада;

-за организацию тьютерского сопровождения обучающихся при дистанционной форме реализации образовательных программ в образовательной организации в рамках сетевого взаимодействия из расчёта 100 руб. за академический час.

-ответственному за организацию работы по ОТ и ТБ – 1000 рублей;

-за наставничество – 500 рублей;

-водителю за обслуживание автомобиля – 1000 рублей.

Раздел VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

66. МКОУ «Красноивинская СОШ» в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты - премиальные выплаты - устанавливаются работникам организации с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;

- целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

МКОУ «Красноивинская СОШ» предусматривает следующие виды стимулирующих выплат приведённых в **Приложении 4** к Положению:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество работ;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

Стимулирующие выплаты - премиальные выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ» по решению рабочей комиссии (на основании листов самооценки, сданных работниками до 15 числа каждого месяца, подписанными директором, заместителями директора по УВР, ВР, ст. воспитателем), избранной на общем собрании трудового коллектива, утвержденным приказом руководителя учреждения до 20 числа каждого месяца (по итогам работы за предыдущий месяц/четверть/учебный год). Рабочая комиссия избирается сроком на 1 учебный год, состоит из администрации учреждения (директор, заместители директора по УВР, ВР, АХЧ), старшего воспитателя, председателя профсоюзного комитета, членов профсоюзного комитета и других работников учреждения в количестве 9 человек. Председателем рабочей комиссии является директор, секретарь комиссии избирается из числа членов рабочей комиссии. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании и оформляется протоколом. Протокол подписывается

председателем и всеми членами рабочей комиссии. Листы самооценки и протоколы хранятся в номенклатуре дел ОУ в течение 1 года.

67. В стимулирующие выплаты педагогическим работникам включаются выплаты:

- молодому специалисту в первые три года работы – 3000рублей ежемесячно
- воспитателям структурного подразделения «детский сад» за работу с неорганизованными детьми – 10% от должностного оклада.

Раздел IX. Другие вопросы оплаты труда

68. Работникам Учреждения устанавливаются разовые выплаты в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) в размере 2000 рублей.

69. Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления от сотрудника приказом руководителя МКОУ «Краснонивинская СОШ» в размере 2000 рублей на похороны близкого родственника.

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

Раздел X. Порядок снятия и уменьшения выплат

71. Снятие или уменьшение выплат осуществляется приказом руководителя по следующим причинам:

- Окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.
- Отказ работника от выполнения и невыполнения объемов выполняемых работ, за которые установлены выплаты.

Раздел XI. Порядок внесения изменения

Изменения выплат вносятся в Положение приказом руководителя МКОУ «Краснонивинская СОШ» по решению собрания трудового коллектива.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Красноивинская средняя
общеобразовательная школа»

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

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должостного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
2 квалификационный уровень									
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
3 квалификационный уровень									
Методист, воспитатель, педагог-психолог, мастер производств	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206

енного обучения									
4 квалификационный уровень									
Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

«Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, базового должностного оклада	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя	6484	6644	7309
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
3 квалификационный уровень			
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6878	7048	7764

**Показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций
Шадринского муниципального округа Курганской области по оплате труда
руководителей**

**Раздел I. Показатели деятельности муниципальных образовательных организаций
Шадринского муниципального округа Курганской области**

1. К показателям деятельности муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельностью муниципальными образовательными организациями Шадринского муниципального округа Курганской области (далее – организация): численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям деятельности организации с применением коэффициента сложности:

№ п/п	Показатели деятельности организации	Коэффициент сложности	Условия
Общеобразовательные организации			
	Численность обучающихся, проходящих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования	1	по состоянию на 10.09. текущего года
	Количество воспитанников, проходящих обучение по образовательным программам дошкольного образования	1	по состоянию на 10.09. текущего года
	Численность работников образовательной организации	1	По состоянию на 31.08 текущего года
	Количество основных зданий, находящихся на балансе образовательной организации и используемых в учебно-воспитательном процессе, адресов образовательной деятельности	5	Без учёта зданий, образовательная деятельность в которых приостановлена
	Наличие филиалов образовательной организации, в которых организован учебно-воспитательный процесс	10	За каждый филиал (без учёта филиалов, образовательная деятельность в которых приостановлена)
	Наличие структурных подразделений образовательной организации, в которых организован учебно-воспитательный	10	За каждое структурное подразделение (без учёта структурных подразделений,

	процесс		образовательная деятельность в которых приостановлена)
	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся в образовательную организацию	5	За каждое автотранспортное средство, закреплённое за маршрутами подвоза обучающихся
	Общее количество реализуемых образовательных программ, программ дополнительного образования	10	Образовательные программы: дошкольного образования, - начального общего образования, - основного общего образования, - среднего общего образования; - адаптированные общеобразовательные программы; - программы социально-педагогической реабилитации; - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы
	Наличие групп продлённого дня	2	За каждую группу
	Наличие и площадь учебно-опытных участков	1	за каждые 0,01 га
	Наличие пришкольных интернатов	5	Круглосуточное проживание детей
	Наличие оздоровительного лагеря на базе образовательной организации	10	За каждую смену
	Численность обучающихся, проходящих обучение по программам дополнительного образования	0,3	При наличии лицензии на реализацию программ дополнительного образования
	Инновационная и социально-активная деятельность образовательной организации	5	Свидетельство региональной инновационной площадки, социально-активной образовательной организации, культурно-образовательный центр

3. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Общеобразовательные организации (основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2	Организации дополнительного образования (ДЮОЦ)	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ организации и утверждается приказом Управления образования.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

6. На основании приказа Управления образования организации, добившиеся высоких и стабильных результатов, могут быть отнесены на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Красноивинская
средняя общеобразовательная
школа»

**Критерии и целевые показатели
оценки деятельности муниципальных образовательных организаций Шадринского
муниципального округа Курганской области и работы их руководителей**

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Выполнение лицензионных требований и требований ФГОС -кадровое обеспечение; -наличие УМБ не менее 80%	5	Доклад руководителя,	Ежеквартально
2.	Доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (не менее 100 %)	10	Доклад руководителя	II и IV квартал
	Дополнительно за каждый результат 100 баллов ЕГЭ, максимальный бал ОГЭ	10	Доклад руководителя	II и IV квартал
3.	Дополнительно за подготовку победителей и призёров ВОШ регионального и Всероссийского уровней	5- за каждого победителя	Доклад руководителя	II и IV квартал
	Результативность участия обучающихся в некоммерческих конкурсных мероприятиях Всероссийского и международного уровней (победители)	4	Доклад руководителя	Ежеквартально
4.	Отсутствие лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, не завершивших уровень освоения образовательной программы	2	Доклад руководителя	IV квартал
	Отсутствие снижения	3		Ежеквартально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	численности обучающихся по программам дошкольного образования и дополнительным образовательным программам			в сравнении с предыдущим кварталом
5.	Наличие договоров о сетевом взаимодействии при реализации образовательных программ (да/нет)	2	Доклад руководителя с показателями результатов сетевого взаимодействия	Ежеквартально
6.	Реализация основных направлений воспитательной работы с участием не менее 3/4 от числа детей, обучающихся в общеобразовательной организации (2 за каждое направление)	8 (2 за каждое направление)	Доклад руководителя	Ежеквартально по направлениям: - патриотическое воспитание; - профилактика асоциальных явлений; -профиориентационная работа; - работа с родителями
7	Отсутствие несовершеннолетних обучающихся, совершивших правонарушения, преступления, постановка на учёт КДН, ПДН ОМВД	5	Доклад руководителя, КДН и ЗП Администрации Шадринского района	ежеквартально
8.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение-наличие договора 1; организация горячего питания – 100% детей - 2, отсутствие травматизма- 2)	5 (ДО -2)	Доклад руководителя	Ежеквартально
9.	Доля педагогических работников муниципальной общеобразовательной организации, систематически	2	Доклад руководителя	ежеквартально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	повышающих свою квалификацию (соответствие профессиональной подготовки реализуемой программе -100 %)			
10.	Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации в области образования	Аннулирование начисленных баллов по данному разделу при наличии нарушений	Протокол отдела государственного надзора и контроля в сфере образования Департамента образования и науки Курганской области	Ежеквартально
2. Критерии по финансово-экономической, нормативной деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной образовательной организации				
1	Выплата средней заработной платы педагогическим работникам муниципальной общеобразовательной организации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 (выполнено/не выполнено)	3	Доклад руководителя Отдел экономики и финансов Управления образования	Ежеквартально Отдел экономики и финансов Управления образования
2	Доля снижения потребления энергоресурсов в образовательных организациях не менее 5% от среднего фактического показателя	5	Информация Централизованной бухгалтерии Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области (по согласованию)	ежеквартально
3	Соблюдение требований к расходованию бюджетных средств (договоры, отчёты, мониторинги)	2	Информация отдела материального обеспечения и муниципального заказа Управления образования	Ежеквартально
4	Представление полной и	3	Данные	Ежеквартально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
	достоверной информации образовательной организации на официальном сайте в сети Интернет	(Незначительные замечания – 1)	информационно-методического отдела Управления образования	
5	Исполнение приказов Управления образования по основной деятельности	3 (90% -2; 80% -1)	Данные информационного листа Управления образования	Ежеквартально
6	Соблюдение требований нормативно-правового обеспечения финансовой деятельности организации (приказы, положения, ведомости, стат. отчёты, авансовые отчёты)	4	Информация Централизованной бухгалтерии Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области (по согласованию)	Ежеквартально

Период	Сумма баллов оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	
	Общеобразовательные организации	Образовательные организации дополнительного образования
I квартал	56	51
II квартал	66	51
III квартал	56	51
IV квартал	66	51
	Дополнительно - 15	

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Красноивинская
средняя общеобразовательная
школа»

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности
по должности «Заместитель директора по учебно-воспитательной работе»

ФИО _____ месяц _____ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
Успеваемость 100% и качество не менее 47% (по итогам четверти, года)	1 раз в четверть	5		
Доля обучающихся, успешно сдавших государственную итоговую аттестацию 100%	по итогам года	5		
За подготовку победителей и призеров ВОШ регионального и Всероссийского уровней	по итогам	5		
Отсутствие лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости	по итогам года	5		
Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку не мене 1 раза в 3 лет каждым педагогическим работником 100%	ежемесячно	3		
Своевременность, правильность и наполняемость официального школьного сайта	ежемесячно	3		
Своевременное предоставление отчетной документации по приказу (распоряжению) руководителя.	ежемесячно	1		
Отсутствие травматизма на уроках	ежемесячно	3		
Итоговое количество баллов				

Согласовано: Директор _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности
по должности «Заместитель директора по воспитательной работе»

ФИО _____ месяц _____ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооцен ка	Итоговый балл
Отсутствие снижения численности обучающихся по доп. образовательным программам	ежемесячно	3		
Отсутствие несовершеннолетних обучающихся, совершивших правонарушения, преступления, постановка на учет в КДН, ПДН, ОМВД	ежемесячно	5		
Привлечение детей к участию в волонтерском движении, творческих мероприятиях, проводимых по направлениям программы по направлениям программы воспитания не менее $\frac{3}{4}$ обучающихся школы	ежемесячно	5		
Своевременность и наполняемость официального школьного сайта	ежемесячно	3		
Своевременное предоставление отчетной документации по приказу (распоряжению) руководителя.	ежемесячно	1		
Отсутствие травматизма во внеурочной деятельности	ежемесячно	3		
Результативность учащихся в некоммерческих конкурсных мероприятиях регионального и	по итогам	5		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
Всероссийского уровня				
За организацию 100% питания обучающихся школы	ежемесячно	5		
<u>Итоговое количество баллов</u>				

Согласовано: Директор _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности по должности «Учитель»

ФИО _____, _____ месяц _____ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
<u>Организация воспитательных мероприятий</u>	ежемесячно			
<ul style="list-style-type: none"> • экскурсий (однократно), поездка, поход, проектная деятельность • Внеурочные занятия по предмету 		1 1		
<u>Участие в конкурсе проф. мастерства:</u>	Ежемесячно			
<ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне 		2 1		
<u>За результативность учебной деятельности:</u>	разово			
<ul style="list-style-type: none"> • за качественную подготовку и успешную сдачу ОГЭ и ЕГЭ обучающимися – при 100% выполнении и при 100% выборе экзамена обучающимися класса • при меньшем выборе обучающихся класса 		20 7		
За результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:				
<u>За результаты во всероссийской олимпиаде школьников</u>	по итогам			
Районная – победитель-призер-		2 1 3		
Региональная – победитель-призер –		2 4		
Всероссийская – победитель или призер –				
<u>За результаты в спортивных командных соревнованиях, очных творческих конкурсах</u>	по итогам			
<ul style="list-style-type: none"> • Районная: победитель-призер- • Региональная – победитель-призер – • Всероссийская – победитель или призер-- 		2 1 3 2 4		
<u>За результаты в личных первенствах</u>				
Районная – победитель – призер –		2 1		
Региональная – победитель – призер –		3 2		
<u>За заочные творческие конкурсы учащихся</u>				
-За организацию и подготовку	независимо от количества человек	1 1		
-Победитель				

За результаты в заочных олимпиадах Победитель или призер региональный- всероссийский – международный –	за 1 человека	0,5 1 1,5		
За результативность методической деятельности				
За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.) школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –	по факту	0,5 1 1,5 2		
За открытые уроки, внеклассные мероприятия, мастер-классы, общешкольные мероприятия школьный уровень – муниципальный – региональный –	по факту	1 1,5 2		
За участие в очных профессиональных конкурсах – муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	2 3 4		
За победу в очных профессиональных конкурсах – муниципальный уровень – региональный – всероссийский –	по итогам	4 6 8		
В рамках предметной недели	за каждое мероприятие	0,5		
За отсутствие травм в течение месяца	Ежемесячно	0,5		
За выполнение дополнительной работы				
За организацию внеурочной деятельности в 1 классе	ежемесячно	2		
За работу с пенсионным фондом	по факту	1		
За работу с ВУС	февраль, октябрь	1		
За заведование кабинетом	ежемесячно	0,5		
За выполнение работы лаборанта (при отсутствии в штатном расписании)	ежемесячно	5		
За обслуживание компьютерной техники	ежемесячно	5		
За сопровождение обучающихся при подвозе	разово	1		
За подготовку материалов для официального сайта ОУ	за 1 публикацию	0,1		
Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)	По факту	2		
За организацию и проведение ВПР и итогового сочинения в 11 классе	В соответствии с приказом	5		
За консультацию к ОГЭ\ЕГЭ не в рамках часов по учебному плану (за 1 астрономический час)	По факту	1		
Классному руководителю				
Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	Ежемесячно	1		
Работа с родителями: • посещаемость родительского собрания: доля родителей (76-100%) • привлечение родителей к участию в	Ежемесячно	1		

мероприятиях ОУ:		1		
Охват 100% горячим питанием (5-11 класс)	Ежемесячно	1		
Персонифицированный учет обучающихся в системе доп. образования 100%	Разово	0,5		
Персонифицированный учет обучающихся на сайте ГТО 100%	Разово	0,5		
Посещение семей учащихся не реже 1 раза в год	Ежемесячно по факту	0,1 за семью		
Содействие социальной защите учащимся класса	Ежемесячно по факту	0,1 за ученика		
Отсутствие правонарушений в течение месяца	Ежемесячно	0,5		
Результаты участия в делах школы. - рейтинг класса за прошедшую четверть в звене (участие в мероприятиях) (I место // II место // III место)	По итогам четверти	3 // 2 // 1		
Итоговое количество баллов				

Согласовано: Зам. директора по УВР _____

Зам. директора по ВР _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности по должности «Социальный педагог»

ФИО _____ месяц _____ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
Организация воспитательных мероприятий - экскурсий (однократно), поездка, поход, проектная деятельности	Ежемесячно	1		
Отсутствие детей, состоящих на учете в КДН, ПДН РОВД	Ежемесячно	5		
Переход учащихся из СОП в норму (снятие с учета)	Ежемесячно	3 (по факту за каждого)		
Участие в конкурсе проф. мастерства: - на региональном уровне - на муниципальном уровне	Ежемесячно	2 1		
За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.) школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –		0,5 1 1,5 2		
За выполнение дополнительной работы				
За подготовку материалов для официального сайта ОУ	за 1 публикацию	0,1		
Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)	По факту	2		
Итоговое количество баллов				

Согласовано: Зам. директора по УВР _____

Зам. директора по ВР _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности
по должности «Педагог - психолог»

ФИО _____ месяц _____ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
Положительная динамика коррекционной работы детей с различными нарушениями.	Ежемесячно	1		
Благоприятный эмоциональный микроклимат в коллективе	Ежемесячно	2		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников по конфликтным ситуациям.	Ежемесячно	2		
За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.) школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –		0,5 1 1,5 2		
Участие педагога-психолога и призовые места в конкурсах: • Участие • Призовое место в конкурсах муниципального уровня • Призовое место в конкурсах регионального уровня • Призовое место в конкурсах федерального уровня	Ежемесячно	0,5 1 1,5 2		
За открытые уроки, внеклассные мероприятия, мастер-классы, общешкольные мероприятия школьный уровень – муниципальный – региональный –		1 1,5 2		
За выполнение дополнительной работы				
За подготовку материалов для официального сайта ОУ	за 1 публикацию	0,1		
Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)	По факту	2		
Итоговое количество баллов				

Согласовано: Зам. директора по УВР _____

Зам. директора по ВР _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности
по должности «Педагог - организатор»

ФИО _____ месяц _____ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
Занятость обучающихся в доп. образовании 100% не менее 87%	ежемесячно	5 2		
За заочные творческие конкурсы учащихся (не зависимо от количества)	по итогам			

человек) -За организацию и подготовку -Победитель		0,5 1		
<u>За результаты в творческих конкурсах</u> <ul style="list-style-type: none"> • Районная: победитель-призер- 2 • Региональная – победитель призер – 1 3 • Всероссийская – победитель или призер- 2 4 	по итогам			
<u>Участие педагога-организатора и призовые места в конкурсах:</u> участие - муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	0,5 1 1,5 2		
<u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u> школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	0,5 1 1,5 2		
<u>За выполнение дополнительной работы</u>				
<u>За подготовку материалов для официального сайта ОУ</u>	за 1 публикацию	0,1		
<u>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u>	По факту	2		
<u>Итоговое количество баллов</u>				

Согласовано: Зам. директора по УВР _____

Зам. директора по ВР _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности по должности «Старший воспитатель».

ФИО _____ месяц _____ год

Критерии	Баллы	Самооценка	Итоговый балл
<u>1.Участие в разработке основной образовательной программы (Сентябрь, Май)</u> Руководитель творческой группы 2 Член творческой группы 1 Нет 0			
<u>2.Эффективность методической работы по реализации основной образовательной программы (ежемесячно)</u> 2.1.Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т. д. для внутреннего пользования Работа ведется в полном объеме 2 Работа ведется частично 1 Работа не ведется 0 2.2. Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик Системно 2 Эпизодически 1 Критерий отсутствует 0 2.3. Выполнение годового плана методических мероприятий 100% 2 70% 1 2.4. Ведение документации Качественное ведение документации, своевременное исполнение 2 Документация ведется не качественно, не своевременно 1			

Документация отсутствует -2	0		
<u>3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (ежемесячно)</u>			
3.1. Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним в соответствии с ООП ДО			
Автор аналитической справки	2		
Принимал участие в проведении мониторинга	1		
Не участвовал в мониторинге	0		
<u>4. Организация физкультурно-оздоровительной работы, охрана здоровья воспитанников (ежемесячно)</u>			
4.1. Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса			
Отсутствие случаев детского травматизма	2		
Травматизм зафиксирован	0		
4.2. Внедрение здоровьесберегающих технологий в работу педагогов с детьми в системе			
Да	2		
Нет	0		
<u>5. Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (Сентябрь, Май)</u>			
Работа ведется в полном объеме на уровне учреждения	2		
Работа ведется не в полном объеме	1		
Не ведется	0		
<u>6. Подготовка и участие педагога или воспитанников в конкурсах (акциях) разного уровнях (по итогам)</u>			
<i>Примечание: баллы начисляются за каждое мероприятие</i>			
Участие/Победа			
на муниципальном уровне	3/4		
на региональном уровне	5/6		
на всероссийском уровне	7/8		
на международном уровне	9/10		
<u>7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды) (ежемесячно)</u>			
7.1. Соответствие образовательной среды групп, зала, кабинетов требованиям СанПиН.	2		
7.2. Безопасность, вариативности и доступности предметной развивающей среды (ФГОС ДО)			
Полностью соответствует требованиям	2		
Соответствует частично	1		
Не соответствует	0		
<u>8. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности</u>			
8.1. Контроль воспитательно-образовательного процесса (оперативный, тематический контроль) (ежемесячно)			
Своевременное и качественное выполнение плана контроля.	2		
Несвоевременное выполнение плана контроля.	1		
Контроль не осуществлялся	0		
8.2. Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах) (ежемесячно)			
Полное соответствие критерию	2		
Частичное соответствие критерию	1		
Незначительное соответствие критерию	0		
8.3. Повышение квалификации педагогических кадров (1 раз в 3 года) 100%	2		
8.4. Аттестация педагогических работников			
Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию	2		
Динамика отсутствует	0		
<u>9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (ежемесячно)</u>			
9.1. Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников			
Без конфликтов	1		

Наличие конфликта	0		
9.2. Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности			
Осуществляется систематически	2		
Осуществляется редко	1		
Не осуществляется	0		
9.3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения)			
Да	1		
Нет	0		
<u>10. Качественное оформление старшим воспитателем методической документации (протоколов заседаний МО воспитателей, годового плана ОУ, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.)</u>	1		
<u>11. Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации.</u>	1		
<u>12. Проведение дней открытых дверей, организация выставок в ОУ, ДК, подготовка детей и личное участие в концертах в других группах и др.).</u>	3		
<u>13. За подготовку материалов для официального сайта ОУ (за 1 публикацию)</u>	0,1		
<u>14. Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u>	2		
<u>Итоговое количество баллов</u>			

Согласовано: Зам. директора по УВР _____

Зам. директора по ВР _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности по должности «Воспитатель»

ФИО _____ _____ месяц _____ год

Критерии оценки	Кол-во баллов	Само оценка	Примечание (подтверждение, пояснение)	Оценка комиссии
Посещаемость Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по табелю) Составляем пропорцию: $380 \times 100\% = 90,4\%$	10 баллов – посещаемость 100% 8 баллов – 90-99,9% 5 баллов – 89,9-75% 0 – менее 75%		Кол-во рабочих дней Кол-во детодней: норма детей в группе Пропорция:	
За отсутствие травм в течение месяца	ежемесячно 0,5			
Взаимодействие с родителями Участие родителей в коллективных делах Отсутствие конфликтов, жалоб	ежемесячно 3 2			

Результативность педагогов и воспитанников в некоммерческих конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, Всероссийского уровней (заочно)	по итогам			
	1 2 1,5			
Участие педагога в конкурсах: -Федеральный и региональный -Муниципальный -Институциональный	3 2 1			
Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (адаптация группы). Воспитание культурно-гигиенических навыков, самообслуживания Для ранних групп	6		Листы адаптации	
Создание и постоянное систематическое обновление развивающей среды ДО, образцовое содержание групповых комнат, оформление родительского уголка, информации для родителей.	ежемесячно 2 2		Перечислить то, что сделано в течение месяца:	
Качественное ведение групповой документации (журналы, планы (перспективные, календарные) Соответствие ФГОС	Ежемесячно 3			
Качественное и систематическое проведение оздоровительно-закаливающих мероприятий	Ежемесячно 2			
Учет и сохранность игрового оборудования, игрушек, мебели.	ежемесячно 0,5			
Отсутствие задолженности по оплате за питание ребенка в детском саду	Ежемесячно 100% - 2 99%-85% - 1 Ниже 85% - 0			
За подготовку материалов для официального сайта ОУ (за 1 публикацию)	за 1 публикацию 0,1			
Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные, социальные акции, субботники, клумбы, огород, прогулочные участки)	По годовому плану ДОУ и по плану УО 5			
Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, своевременная сдача планов, отчетов, диагностики, мониторинга: Своевременно Не в полном объеме Невыполнение	4 2 0			
Участие в творческой жизни ДОУ (участие в утренниках и развлечениях) на другой группе Главная роль Эпизодическая роль	3 1			
Оформление участка в соответствии с сезоном (создание игровых центров, эстетичность, благоустройство, уборка территории) - уборка территории - оформление территории	2 1		Перечислить то, что сделано в течение месяца	
Опыт работы (педагогический стаж) От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет	1 3			

От 10 до 20 лет	5			
Свыше 20 лет	6			
Итоговое количество баллов				

Согласовано: Ст. воспитатель _____

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности
по должности «Музыкальный руководитель»

ФИО _____

_____ месяц _____ год

Показатель	Баллы	Самооценка	Баллы комиссии
Критерий 1. Позитивные результаты воспитанников			
1.1. Наличие участия и призовых мест в музыкальных и творческих конкурсах:			
<ul style="list-style-type: none"> • Участие • Уровень ДОУ (за каждое) • Муниципального уровня (за каждое) • Регионального уровня (за каждое) • Всероссийского уровня (за каждое) 	0,5 0,5 1 1,5 2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2		
Критерий 2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы			
2.1. Музыкальным руководителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные педагогическим советом для работы .	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1		
Критерий 3. Создание условий для организации музыкально-творческой деятельности			
3.1. Творческий подход к созданию развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей	1		
3.2. Сопровождение самостоятельной музыкальной деятельности детей в группе (организации музыкальных уголков)	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	2		
Критерий 4. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности			
4.1. Музыкальным руководителем используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	1		
4.2. Имеется фонотека, картотека игр и пособий.	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2		
Критерий 5. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне			
5.1. Музыкальным руководителем подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:			
<ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ • районного уровня • регионального уровня 	0,5 0,5 1		
5.2.Обобщение опыта через публикации в газетах, педагогических и других изданиях, сайте	1,5		
Максимально возможное количество баллов по показателю 5	3		
Критерий 6. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.			
6.1. Музыкальный руководитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или федерального уровня	1		
6.2. Результат участия музыкального руководителя в конкурсе:			
<ul style="list-style-type: none"> • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое) 	0,5 1 1,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	2,5		
Критерий 7. Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых			
7.1 Оказание дополнительных музыкальных услуг для детей (кружки,	1		

студии и т.д.)			
7.2. Проведение совместных праздников детей, родителей и сотрудников.	1		
7.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы музыкального руководителя	0,5		
7.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	3,5		
Критерий 8. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий			
8.1. Обеспечение включения музыки в различные виды деятельности детского сада (при проведении зарядки, на занятиях по изо т.д.)	1		
8.2. Обеспечение соблюдения правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	2		
Критерий 9. Качественное ведение документации			
9.1. Музыкальный руководитель своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.	0,5		
9.2. Музыкальный руководитель своевременно и качественно ведёт документацию	0,5		
9.3. Имеет материала диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	1,5		
Критерий 10. Общественная активность			
10.1. Ведет активную общественную деятельность (участник субботников, участник благотворительных акций и т.д.)	1		
10.2. Посещение собраний и методических мероприятий	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	1,5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям музыкального руководителя	21		
<u>Итоговое количество баллов</u>			

Согласовано: Ст. воспитатель _____