

МКОУ «Краснонивинская СОШ»

ПРИНЯТО  
собранием (конференцией) работников  
Протокол от «06» сентября 2024 г.  
№ 11

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ  
от «06» сентября 2024г. № 190/1  
Директор школы

\_\_\_\_\_ Е.В. Потрепалова

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

с. Красная Нива  
2024

## **Раздел I. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красноивинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлений Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области» от 03.08.2023 №754, «Об утверждении Перечня должностей работников муниципальных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности» от 03.08.2023 №752, «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области» от 03.08.2023 №753, «О внесении изменений в постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 03.08.2023г. №754 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области» от 21.06.2024г. №440, О внесении изменений в постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 03.08.2023 г. № 754 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шадринского муниципального округа Курганской области» от 30.08.2024г. и с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципального образовательного учреждения (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается постановлением Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 03.08.2023 г. № 752 «Об утверждении Перечня должностей работников муниципальных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

7. 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.

8. 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.

9. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области от 03.08.2023 г. № 753 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области».

10. 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

13. 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**

14. 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».

Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников 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.

Тарифная ставка педагогическим работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

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 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.

17. Положением об оплате труда работников МКОУ «Красноивинская СОШ», утвержденным приказом, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, ведомственных наград.
- 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, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, ведомственных наград, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, ведомственных наград, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых
-------------------------	---	--

		степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	<p><b>Государственные награды Российской Федерации:</b>  <u>Медали:</u>  -Медаль Пушкина;  <u>знаки отличия Российской Федерации:</u>  знак отличия "За благодеяние";  знак отличия "За наставничество";  <u>почетные звания Российской Федерации:</u>  Заслуженный учитель Российской Федерации";  <b>Ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации:</b>  медаль К.Д. Ушинского;  ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";  почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";  почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации";  нагрудный знак "За милосердие и благотворительность»;"  нагрудный знак "Почетный наставник";  нагрудный знак "За верность профессии";  нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";  <i>ранее полученные:</i>  нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации";  нагрудный знак "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации";  <b>Ведомственные награды СССР</b>  «Отличник народного просвещения РСФСР»;  «Почетный работник общего образования Российской Федерации».</p>	0,1
Наличие спортивного звания	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

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

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой, ведомственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной

наградой, ведомственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

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

- 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 спорту 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	
-при наполняемости класса менее 12 чел.;	0,05
-при 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	0,30
Работа в образовательных организациях дополнительного образования	
1. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,05

21. 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 3 и более баллов;
- для 5-9 классов 5 и более баллов;
- для 10-11 6 и более баллов.

22. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

23. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

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

24. Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ «Красноивинская СОШ» применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно - заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

25. Почасовая оплата труда педагогических работников МКОУ «Красноивинская

СОШ» применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

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

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

28. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов при наличии условий для их установления.

#### **Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда по общеотраслевым должностям служащих и рабочих**

29. Заработная плата по общеотраслевым должностям служащих и рабочих устанавливается по общеотраслевым должностям служащим и рабочим путём умножения оклада (должностного оклада) на повышающие коэффициенты.

30. Размеры должностных окладов работников МКОУ «Краснонивинская 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
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, техник	7542
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7809

31. Служащим МКОУ «Краснонивинская СОШ» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

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

32. 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.

33. 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, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный разряд	профессия	Размер оклада, в руб.
-------------------------	-----------	-----------------------

1 тарифный разряд	Уборщик служебных помещений Кладовщик	5658
2 тарифный разряд	Машинист по стирке белья	6223
3 тарифный разряд	Помощник повара	6508
4 тарифный разряд	Повар	7074
5 тарифный разряд	Повар	7921
6 тарифный разряд	Повар	8485
7 тарифный разряд		8770
8 тарифный разряд	Водитель автомобиля	10627

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

35. 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.

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

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

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

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

Условия оплаты труда руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с **типовой формой** трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

39. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$D_p = M \times K_{упр}$ , где:

$D_p$  - оклад (должностной оклад) руководителя;

$M$  – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

$K_{упр}$  - коэффициент масштаба управления.

В малокомплектных общеобразовательных учреждениях основного общего образования вводится должность заведующего учреждением.

40. Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается ежегодно с 1 сентября по 31 августа приказом Управления образования Администрации Шадринского муниципального округ Курганской области (далее – Управление образования)

41. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю МКОУ «Красноивинская СОШ» приказом Управления образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и



дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

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

Таблица 3

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

42. К окладам руководителей реорганизуемых образовательных организаций, ответственных за реализацию мероприятий по реорганизации образовательного учреждения, на период реорганизации может устанавливаться коэффициент сложности и интенсивности работы в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Формы реорганизации в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации	Коэффициент сложности и интенсивности
Слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование	1,1

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается приказом Управления образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области, но не более чем на 6 месяцев.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждения.

43. К окладу руководителя, участвующего в инвестиционных программах (проектах), устанавливается коэффициент сложности и интенсивности работы в размере:

- 1,1-инвестиционный проект до 5 млн. руб.;
- 1,2 -инвестиционный проект 5 млн. руб. и более.

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается приказом Управления образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, на период участия в инвестиционных программах (проектах), начиная с даты доведения лимитов бюджетных обязательств на реализацию инвестиционной программы (проекта), но не более чем на 3 месяца.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя.

44. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ», его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается 4.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ», его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МКОУ «Красноивинская СОШ» в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым **постановлением** Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю МКОУ «Красноивинская СОШ» Управление образования исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности МКОУ «Красноивинская СОШ» и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

45. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной работе устанавливаются в размере 90% от оклада (должностного оклада) руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ».

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

46. Стимулирующие выплаты руководителю МКОУ «Красноивинская СОШ» осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций согласно приложению 3 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности МКОУ «Красноивинская СОШ» в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом Управлением образования и вносятся в трудовой договор с руководителем МКОУ «Красноивинская СОШ».

47. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю МКОУ «Красноивинская СОШ» в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ» при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

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

48. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

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

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

50. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

52. 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, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- надбавки за работу со **сведениями**, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

53. 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.

54. 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 по результатам аттестации рабочего места в размере 0,12 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

Руководитель МКОУ «Красноивинская СОШ» принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с **Федеральным законом** от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в **части 1 статьи 17** Федерального закона.

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным

договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

58. 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.

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

- за работу в консультационном пункте для семей с детьми раннего возраста (не менее 3 занятий в неделю) - 10%

-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 10000 рублей за класс или за класс-комплект;

-за проверку письменных работ исходя из требований рабочей программы от нагрузки по учебному предмету в классе:

учителям начальных классов – 5% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 3%- при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

по предметам русский язык, математика, литература, - 5% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 3% - при количестве учащихся в классе менее 10 человек;

по предметам физика, химия, иностранный язык -3% - при количестве учащихся в классе 10 и более человек, 2%- 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) -2000 рублей за организацию работы каждого пищеблока;

-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 и пути следования до образовательной организации и обратно из расчёта 100 руб. за академический час, в пути следования до образовательной организации и обратно – 100 рублей за астрономический час;

- денежное вознаграждение советнику директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными организациями в размере 5000 рублей;

- за реализацию индивидуального плана сопровождения обучающихся - участников Всероссийской олимпиады школьников, конкурсных мероприятий, утвержденных

Министерством просвещения Российской Федерации 500 рублей;

- за наставничество, в том числе в сетевом режиме- 1500 рублей;

- за подготовку оборудования для проведения лабораторных работ -500 рублей за 1 час работы при подготовке 12 и более комплектов учебного оборудования, 400 рублей при подготовке от 6 до 10 комплектов учебного оборудования;

-за руководство Центром образования естественно-научной и технологической направленности «Точка роста» - 3000 рублей;

- за заведование учебно-опытным участком – 1000 рублей;

- за заведование учебной мастерской (технология) – 1000 рублей;

- за заведование кабинетом – 200 рублей (за кабинет);

- за администрирование ФГИС «Моя школа» - 1000 рублей;

- специалисту, ответственному за ОТ и ТБ - 1000 рублей;.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

60. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

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

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

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

63. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

МКОУ «Красноивинская СОШ» предусматривает следующие виды стимулирующих выплат приведенных в приложении 5 к Положению:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников;

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/квартал/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 МКОУ «Красноивинская СОШ» в течение 1 года.

64. В стимулирующие выплаты педагогическим работникам включаются выплаты:

- молодому специалисту в первые три года работы – 3000рублей ежемесячно

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

65. Работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» устанавливаются разовые выплаты в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) в размере 2000 рублей.

66. Материальная помощь работникам МКОУ «Красноивинская СОШ» выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда. Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления от работника приказом руководителя МКОУ «Красноивинская СОШ» в размере 2000 рублей на похороны близкого родственника.

### **Раздел IX. Порядок снятия и уменьшения выплат**

67. 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;

- при наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер ежемесячной стимулирующей выплаты составит не более 50 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 70 %.

#### **Раздел X. Порядок внесения изменения**

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

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

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО  
ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ШАДРИНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада) в руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	9 136
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Дежурный по режиму	9 319

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО  
ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ  
ШАДРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационну ю категорию
<b>1 квалификационный уровень</b>			
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10 300	11330	12360
<b>2 квалификационный уровень</b>			
Инструктор-методист, педагог дополнительного	10 800	11880	12960



образования, педагог, организатор, преподаватель	социальный педагог-тренер-			
<b>3 квалификационный уровень</b>				
Воспитатель, производственного обучения, педагог-психолог	мастер методист,	11 300	12 430	13 560
<b>4 квалификационный уровень</b>				
Учитель, организатор безопасности и защиты Родины, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	преподаватель-основ и старший тьютор,	11 800	12 980	14 160
Советник по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	директора по и	11 800		

**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 муниципальных общеобразовательных учреждений Шадринского муниципального округа Курганской области: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой муниципальной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Показатели деятельности организации	Коэффициент сложности	Условия
<b>Общеобразовательные организации</b>			
1.	Численность обучающихся, проходящих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования	1	по состоянию на 10.09. текущего года
2.	Количество воспитанников, проходящих обучение по образовательным программам дошкольного образования	1	по состоянию на 10.09. текущего года
3.	Численность работников образовательной организации	1	По состоянию на 31.08 текущего года
4.	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
5.	Наличие филиалов образовательной организации, в которых организован учебно-воспитательный процесс	20	За каждый филиал (без учёта филиалов, образовательная деятельность в которых приостановлена)
6.	Наличие структурных подразделений образовательной организации, в которых организован учебно-воспитательный процесс	20	За каждое структурное подразделение (без учёта структурных подразделений, образовательная деятельность в которых приостановлена)

7.	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся в образовательную организацию	5	За каждое автотранспортное средство, закреплённое за маршрутами подвоза обучающихся
8.	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 программы спортивной подготовки
9.	Наличие групп продлённого дня	10	За каждую группу, но не более 20
10.	Наличие и площадь учебно-опытных участков	1	за каждые 0,01 га
11.	Наличие пришкольных интернатов	5	Круглосуточное проживание детей
12.	Наличие оздоровительного лагеря на базе образовательной организации	10	За каждую смену
13.	Численность обучающихся, проходящих обучение по программам дополнительного образования	0,5	При наличии лицензии на реализацию программ дополнительного образования
14.	Инновационная и социально-активная деятельность образовательной организации	5	Свидетельство региональной инновационной площадки, социально-активной образовательной организации, культурно-образовательный центр
15.	Наличие ПРУ, ПВР	5	Постановление Администрации Шадринского муниципального округа Курганской области

3. Образовательные 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:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)
---

I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	499 - 350	349 - 200	до 200

## Раздел II. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Управлением образования, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ образовательной организации.

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

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается приказом Управления образования.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года;

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

9. Управление образования:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

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

**Положение о стимулирующих выплатах  
руководителям муниципальных образовательных организаций  
Шадринского муниципального округа Курганской области**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных образовательных организаций (далее – организация).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (приложение 4) ежемесячно по итогам работы за предыдущий квартал.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям и по кварталам представлена в таблице:

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	

Денежный вес 1 балла составляет 1 % от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

Дополнительные баллы по показателям п.2, п.3. критериев оценки и целевых показателей эффективности работы организации (приложение 4) принимаются к расчету и оплачиваются в рамках фонда оплаты труда руководителя

База для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера, определяемой по итогам работы организации за месяц, от установленного руководителю должностного оклада составляет:

I группа - 35%;

II группа – 30%;

III группа – 25%;

IV группа – 20%.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

Распределение выплат стимулирующего характера для руководителей организации рассматривается и утверждается на заседании комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – Комиссия).

Комиссия создается приказом Управления образования и действует на основании положения о комиссии.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер ежемесячной стимулирующей выплаты составит не более 50 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного

взыскания (замечания) – не более 70 %, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. Вновь назначенным руководителям устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 90 % базового размера стимулирующей выплаты, определяемой по итогам работы за квартал. По итогам работы за первый квартал размер стимулирующих выплат корректируется в соответствии с оценкой деятельности учреждения.

7. По решению Комиссии могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

8. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом Управления образования.

Приложение 4  
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
<b>1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации</b>				
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 балл 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	Ежеквартально
	Отсутствие снижения численности обучающихся по программам дошкольного образования и программам дополнительного образования	4 (2/2)		Ежеквартально в сравнении с предыдущим кварталом
5.	Наличие договоров о сетевом взаимодействии при реализации образовательных программ (да/нет)	1	Доклад руководителя с показателями результатов сетевого взаимодействия	Ежеквартально
6.	Реализация основных	8 (1 за каждое	Доклад	Ежеквартально по

№ 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
	направлений воспитательной работы	направление)	руководителя	направлениям: 1)Школьный спортивный клуб: число мероприятий - , численность участников - ; 2)Школьный театр: число спектаклей- -: Число участников (без зрителей) -; 3) Школьный музей: Число экскурсий -; Численность участников -; 4) Орлята России: Численность участников -; Динамика за предыдущий квартал ( +..) 5) РДДМ: Численность участников -; Динамика за предыдущий квартал (+.) 6) Юнармия: Численность участников -; Динамика за предыдущий квартал (+.) 7)Родительский всеобуч: Количество занятий -; Численность участников -; 8) Взаимодействие с общественными организациями: Количество общих дел -; Численность участников -.
7	Отсутствие несовершеннолетних обучающихся, совершивших правонарушения, преступления, отсутствие постановки на учёт КДН, ПДН ОМВД Положительная динамика	5	Доклад руководителя, КДН и ЗП Администрации Шадринского района	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
		2		
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 повышающих свою квалификацию (соответствие профессиональной подготовки реализуемой программе -100 %)	2	Доклад руководителя	ежеквартально
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
<b>2. Критерии по финансово-экономической, нормативной деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной образовательной организации</b>				
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 за предыдущие три года	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	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
			заказа Управления образования	
4	Представление полной и достоверной информации образовательной организации на официальном сайте в сети Интернет	3 (Незначительные замечания – 1)	Данные информационно-методического отдела Управления образования	Ежеквартально
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

Приложение 5  
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		
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

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	Самооценка	Итоговый балл
Отсутствие снижения численности обучающихся по доп. образовательным программам	ежемесячно	3		

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

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
<b><u>Организация воспитательных мероприятий</u></b>	ежемесячно			
• экскурсий (однократно), поездка, поход, проектная деятельности		1		
• Внеурочные занятия по предмету		1		
<b><u>За результативность учебной деятельности:</u></b>	разово	5		
• за успешную сдачу ОГЭ и ЕГЭ обучающимися (100%)				
дополнительно за каждый результат 100 баллов ЕГЭ, максимальный балл ОГЭ		10		
• получившего от 70 до 91 баллов		2		
• получившего от 92 баллов		3		
• не сдавшего в основной волне	за каждого	5		
		-2		
Доля выпускников 9,11 классов, выбирающих для сдачи экзамена, предмет учителя (с января по май)		1		
1-15%		2		
16-30%		3		
более 30%				
<b>За результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:</b>				
<b>За результаты во всероссийской олимпиаде</b>	по итогам за			

<b><u>ШКОЛЬНИКОВ</u></b>	каждого			
Районная – победитель-призер-		5		
Региональная – победитель-призер –		4		
Всероссийская – победитель или призер –		7		
		6		
		10		
<b><u>За результаты в спортивных командных соревнованиях, очных творческих конкурсах</u></b>	по итогам			
• Районная: победитель-призер-		2		
		1		
• Региональная – победитель-призер –		3		
		2		
Всероссийская – победитель или призер		4		
<b><u>За результаты в личных первенствах</u></b>				
Районная – победитель – призер –		2		
		1		
Региональная – победитель – призер –		3		
		2		
<b><u>За заочные некоммерческие творческие конкурсы учащихся Всероссийского и международного уровня</u></b>	независимо от количества человек			
-Победитель		4		
-участие		1		
<b><u>За результативность методической деятельности</u></b>				
<b><u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u></b>	по факту			
школьный уровень –		0,5		
муниципальный –		1		
региональный –		1,5		
всероссийский –		2		
<b><u>За открытые уроки, внеклассные мероприятия, мастер-классы, общешкольные мероприятия</u></b>	по факту			
школьный уровень –		1		
муниципальный –		1,5		
региональный –		2		
<b><u>За участие в очных профессиональных конкурсах –</u></b>	по итогам			
муниципальный –		5		
региональный –		10		
всероссийский –		20		
<b><u>За победу в очных профессиональных конкурсах –</u></b>	по итогам			
муниципальный уровень –		5000		
региональный –		10000		
всероссийский –		20000		
<b><u>За участие в заочных профессиональных конкурсах –</u></b>	по итогам			
муниципальный –		1		
региональный –				
всероссийский –				
<b><u>За победу в заочных профессиональных конкурсах –</u></b>	по итогам			
муниципальный –		1		
региональный –		2		
всероссийский –		3		
<b><u>В рамках предметной недели</u></b>	за каждое мероприятие	0,5		
<b><u>За отсутствие травм в течение месяца</u></b>	Ежемесячно	0,5		
<b><u>За выполнение дополнительной работы</u></b>				
<b><u>За работу с пенсионным фондом</u></b>	по факту	0,5		
<b><u>За работу с ВУС</u></b>	по факту	0,5		

<b>Использование учебного кабинета</b> Высокая эстетика содержания кабинета в соответствии с требованиями, сохранность техники (наличие паспорта кабинета, систематизация оборудования и материалов, пр.) Соблюдение техники безопасности и санитарно-гигиенических норм в учебном кабинете	ежеквартально, по итогам рейда проверки учебных кабинетов	2		
		2		
<b>За подготовку материалов для официального сайта ОУ, группы Вк</b>	за 1 публикацию	0,5		
	за фото (не зависимо от количества)	0,1		
<b>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</b>	По факту	1		
<b>За организацию и проведение ВПР и итогового сочинения, итогового собеседования в 11 классе</b>	В соответствии с приказом	1		
<b>За консультацию к ОГЭ\ЕГЭ не в рамках часов по учебному плану (за 1 астрономический час)</b>	По факту	1		
Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, <b>в проект «Билет в будущее»</b>	по итогам рейтинга классов			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% обучающихся класса</li> <li>• 50% обучающихся класса</li> <li>• Более 50%</li> </ul>		1 2 3		
<b>Участие в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж школы</b>	за каждое мероприятие	2		
Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в <b>мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Чумляк»</b> , образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	за каждого участника	1		
Исполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря		15		
Исполнение обязанностей воспитателя пришкольного лагеря	По приказу	5		
Дежурство по школе	по приказу за кол.дней	0,1		
За проверку тетрадей История, обществознание, биология, география, информатика		1		
Мероприятия модельного плана	По плану	1 за меропр		
Выполнение работы лаборанта на ТР		3		
ВЕДЕНИЕ журнала инструктажей	По факту	1		
Составление инструктажей	По факту	1		
Заполнение документации не входящих в список обязательных (по запросу администрации)	По факту	1		
Руководитель ЮАРМИИ	за каждое мероприятие	1		
Руководитель Волонтерского движения	за каждое мероприятие	1		
Руководитель школьного спортивного клуба	за каждое мероприятие	1		
Семейное обучение: Консультация	По факту	1		

Семейное обучение: Аттестация	По факту	1		
<b>Исполнительская дисциплина:</b> <b>Своевременное заполнение документов строгой отчетности:</b>	заполняется администрацией	5 2 2		
• Заполнение документации на электронных носителях (Электронный дневник, журнал)				
• Высокий уровень исполнительской дисциплины				
• Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.				
<b>Классному руководителю</b>				
<b>Выполнение всеобуча:</b> Отсутствие прогулов уроков Отсутствие опозданий на уроки Внешний вид учащихся	Ежемесячно	1 1 1		
<b>Охват ДОП образованием детей класса (регулярное посещение):</b>	По факту 1 раз в четверть	3		
• от 75% до 100 %				
<b>Проведение мероприятий с вовлечением родителей (родительский всеобуч):</b>	По факту 1 раз в четверть	3 2 1		
• Охват родителей:				
• от 75% до 100 %				
• от 49 % до 74 %				
• от 23 % до 48 %				
<b>Охват горячим питанием (5-11 класс) 100%</b>	Ежемесячно	5		
<b>Персонифицированный учет обучающихся в системе доп. образования 100%</b>	Разово за 1 ученика	0,1		
<b>Персонифицированный учет обучающихся на сайте ГТО 100%</b>	Разово за 1 ученика	0,1		
<b>Посещение семей учащихся не реже 1 раза в год</b>	По факту	0,1 за семью		
<b>Содействие социальной защите учащимся класса (заполнение анкет</b>	По факту	0,1 за ученика		
<b>Отсутствие правонарушений в классе в течение месяца, учащихся на учете в ПДН ОМВД, КДН</b>	Ежемесячно	3		
<b>Положительная динамика числа учащихся, стоящих на внутришкольном или иных видах учета</b>		1		
<b>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</b>	Ежемесячно	1		
<b>Результаты участия в делах школы.</b> - рейтинг класса за прошедшую четверть в звене (участие в мероприятиях) (I место // II место // III место)	По итогам четверти	5 // 4 // 3		
<b>Участие класса в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж школы</b>	за каждое мероприятие	2		
<b>Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций</b> Зарегистрированные	заполняется администрацией	2		

позитивные отзывы у руководителя	й	-5		
Наличие обоснованных жалоб у руководителя				
<b>Итоговое количество баллов</b>				

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
<b>Организация воспитательных мероприятий</b> - экскурсий (однократно), поездка, поход, проектная деятельности	Ежемесячно	1		
<b>Отсутствие детей, состоящих на учете в КДН, ПДН РОВД</b>	Ежемесячно	5		
<b>Переход учащихся из СОП в норму (снятие с учета)</b>	Ежемесячно	3 (по факту за каждого)		
<b>Участие в конкурсе проф. мастерства:</b> - на региональном уровне - на муниципальном уровне	Ежемесячно	2 1		
<b>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</b> школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –		0,5 1 1,5 2		
<b>Проведение мероприятий с вовлечением родителей (родительский всеобуч):</b> Охват родителей: от 75% до 100 % от 49 % до 74 % от 23 % до 48 % Отсутствие мероприятий	По факту 1 раз в четверть	3 2 1 -3		
<b>За выполнение дополнительной работы</b>				
<b>За подготовку материалов для официального сайта ОУ</b>	за 1 публикацию	0,1		
<b>Участие в общественно полезной</b>	По факту	2		



<b><u>деятельности (благотворительные акции, субботники)</u></b>				
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

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
<b><u>Положительная динамика коррекционной работы детей с различными нарушениями.</u></b>	Ежемесячно	1		
<b><u>Благоприятный эмоциональный микроклимат в коллективе</u></b>	Ежемесячно	2		
<b><u>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников по конфликтным ситуациям.</u></b>	Ежемесячно	2		
<b><u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u></b> школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –		0,5 1 1,5 2		
<b><u>Участие педагога-психолога и призовые места в конкурсах:</u></b> 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		
<b><u>За открытые уроки, внеклассные мероприятия, мастер-классы, общешкольные мероприятия</u></b> школьный уровень – муниципальный – региональный –		1 1,5 2		

<b><u>Проведение мероприятий с вовлечением родителей (родительский всеобуч):</u></b> Охват родителей: от 75% до 100 % от 49 % до 74 % от 23 % до 48 % Отсутствие мероприятий	По факту 1 раз в четверть	3 2 1 -3		
<b><u>За выполнение дополнительной работы</u></b>				
<b><u>За подготовку материалов для официального сайта ОУ</u></b>	за 1 публикацию	0,1		
<b><u>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u></b>	По факту	2		
<b><u>Исполнительская дисциплина:</u></b> Своевременное заполнение документов строгой отчетности: Своевременное Несвоевременное Высокий уровень исполнительской дисциплины Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр. Низкий уровень исполнительской дисциплины Норма – не исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.		2 -2 2  -2		
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

Согласовано: Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_  
Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_

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

ФИО \_\_\_\_\_

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
<b>Занятость обучающихся в доп. образовании 100%</b> не менее 87%	ежемесячно	5 2		
<b><u>За заочные творческие конкурсы учащихся</u></b> (не зависимо от количества человек) -За организацию и подготовку -Победитель	по итогам	0,5 1		
<b><u>За результаты в творческих конкурсах</u></b>	по итогам			

Районная: победитель- призер- Региональная – победитель призер – • Всероссийская – победитель или призер-		2 1 3 2 4		
<b><u>Участие педагога-          организатора и призовые          места в конкурсах:</u></b> участие - муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	0,5 1 1,5 2		
<b><u>За распространение          собственного          педагогического опыта          (выступления на          семинарах, педсоветах,          публикации, ЦОР, РМО и          т.д.)</u></b> школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	0,5 1 1,5 2		
<b><u>Доля обучающихся,          вовлечённых          -в проекты волонтерского          движения (1-3 проектов в          месяц)</u></b> Участие 2% учащихся школы в движении Участие 5% учащихся школы в движении Участие 10% и более учащихся школы в движении Взаимодействие с общественными организациями (количество общих дел 1-3) Нет проектов в течение месяца <b>-в деятельность РДДМ</b> Участие 10% учащихся школы в движении Участие 25% учащихся школы в движении Участие 50% и более учащихся школы в деятельности Нет зарегистрированных участников <b>-в программу «Орлята          России»</b>	1 2 3 3 -3 1 2 3 -3			

Участие более 50% учащихся школы	1			
Участие более 75% учащихся школы	2			
Участие 100 учащихся школы	3			
Нет зарегистрированных участников	-3			
-поддержка общественных инициатив и проектов, реализуемых обучающимися <b>(школьное самоуправление)</b> <b>активная деятельность</b> активное участие в жизни школы, проведение мероприятий, инициатива, взаимодействие с общественными организациями, заседания совета самоуправления. школьное самоуправление не работает	3			
<b>Проведение мероприятий с вовлечением родителей (родительский всебуч):</b> Охват родителей: от 75% до 100 % от 49 % до 74 % от 23 % до 48 % Отсутствие мероприятий	По факту 1 раз в четверть	3 2 1 -3		
<b>За выполнение дополнительной работы</b>				
<b>За подготовку материалов для официального сайта ОУ, группы Вк</b>	за 1 публикацию	0,1		
<b>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</b>	По факту	2		
<b>Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций</b>	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя Наличие обоснованных жалоб у руководителя	2 -5		
<b>Исполнительская дисциплина:</b> Своевременное заполнение документов строгой отчетности: Своевременное Несвоевременное Высокий уровень		2 -2 2		

исполнительской дисциплины Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр. Низкий уровень исполнительской дисциплины Норма – не исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.		-2		
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

Согласовано: Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_  
Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_

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

ФИО \_\_\_\_\_

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
<b><u>Сохранность контингента воспитанников ГПД</u></b> 90-100%	ежемесячно	5		
<b><u>Своевременное составление установленной отчетной документации и ее представление непосредственным руководителям</u></b> Своевременно, качественно С нарушениями сроков	по итогам	3 -2		
<b><u>Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций</u></b>	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя Наличие обоснованных жалоб у руководителя	2 -5		
<b><u>Участие педагога-организатора и призовые места в конкурсах:</u></b> участие - муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	0,5 1 1,5 2		
<b><u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u></b>	по итогам	0,5 1 1,5		

школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –		2		
<b>За выполнение дополнительной работы</b>				
<b>За подготовку материалов для официального сайта ОУ</b>	за 1 публикацию	0,1		
<b>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</b>	По факту	2		
<b>Исполнительская дисциплина:</b> Своевременное заполнение документов строгой отчетности: Своевременное Несвоевременное Высокий уровень исполнительской дисциплины Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр. Низкий уровень исполнительской дисциплины Норма – не исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.		2 -2 2  -2		
<b>Итоговое количество баллов</b>				

Согласовано: Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_  
Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_

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

ФИО \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
<b>Взаимодействие с учреждениями и организациями</b> <u>Разработка плана гражданской обороны учреждения, организация занятий по гражданской обороне</u> Наличие плана мероприятий по ГО и ЧС. <b>Выполнение плана ГО и ЧС</b> Организация занятий по гражданской обороне (Проведение учений 4 раза в год)	разово  1 раз в квартал	2  2 5 3		

Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы		3		
Отсутствие работы в данном направлении		-5		
<b><u>Участие в конкурсе проф. мастерства:</u></b> на региональном уровне на муниципальном уровне	По факту	2 1		
<b><u>За результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:</u></b>				
<b><u>За результаты во всероссийской олимпиаде школьников</u></b> Районная – победитель-призер- Региональная – победитель призер – Всероссийская – победитель или призер –	по итогам за каждого	5 4 7 6 10		
<b><u>За результаты в военно-спортивных командных соревнованиях, очных творческих конкурсах</u></b> Районная: победитель-призер- Региональная – победитель призер – Всероссийская – победитель или призер	по итогам	2 1 3 2 4		
<b><u>За результаты в личных первенствах</u></b> Районная – победитель – призер – Региональная – победитель – призер –		2 1 3 2		
<b><u>За заочные некоммерческие творческие конкурсы учащихся Всероссийского и международного уровня</u></b> -Победитель	независимо от количества человек	4		
Доля обучающихся, вовлечённых: <b>в проекты по патриотическому воспитанию «Юнармия»</b> Участие 10% учащихся школы в движении Участие 15% учащихся школы в движении Участие 20% и более учащихся школы в деятельности Нет новых участников за отчетный период <b>Деятельность Школьного спортивного клуба</b> наличие годового плана работы отсутствие годового плана работы мероприятия проводятся в соответствии с планом работы ( не мене 1 раза в месяц)		1 2 3 -3 1 -1 1 1		

мероприятия не проводятся	-1			
<b><u>За результативность методической деятельности</u></b>				
<b><u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u></b> школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –	по факту	0,5 1 1,5 2		
<b><u>За открытые уроки, внеклассные мероприятия, мастер-классы, общешкольные мероприятия</u></b> школьный уровень – муниципальный – региональный –	по факту	1 1,5 2		
<b><u>За участие в очных профессиональных конкурсах –</u></b> муниципальный – региональный – всероссийский –	по итогам	2 3 4		
<b><u>За победу в очных профессиональных конкурсах –</u></b> муниципальный уровень – региональный – всероссийский –	по итогам	4 6 8		
<b><u>В рамках предметной недели</u></b>	за каждое мероприятие	0,1		
<b><u>Травматизм</u></b> За отсутствие травм в течение месяца <u>Наличие травмы</u>	Ежемесячно	2 -2		
<b><u>За подготовку материалов для официального сайта ОУ, группа Вк</u></b>	за 1 публикацию	0,1		
<b><u>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u></b>	По факту	1		
<b><u>Исполнительская дисциплина:</u></b> Своевременное заполнение документов строгой отчетности: Своевременное Несвоевременное Заполнение документации на электронных носителях (Электронный дневник, журнал) Своевременное Несвоевременное		2 -2 5 5 -2		
<b><u>Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций</u></b>	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя Наличие обоснованных жалоб у	2 -5		



	руководител я			
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

Согласовано: Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_  
 Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_

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

ФИО \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, балл	Самооценка	Итоговый балл
<b><u>Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)</u></b> до 45% свыше 45%	Ежемесячно	1 2		
<b><u>Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационнобиблиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период</u></b> до 75% от общего количества обучающихся свыше 75% от общего количества обучающихся	Ежемесячно	1 2		
<b><u>Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период</u></b> до 20% от общего количества обучающихся свыше 20% от общего количества обучающихся	Ежемесячно	1 2		
<b><u>Участие в конкурсе проф. мастерства:</u></b> - на региональном уровне	Ежемесячно	2 1		

- на муниципальном уровне				
<b><u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u></b> школьный уровень – муниципальный – региональный – всероссийский –		0,5 1 1,5 2		
<b><u>За выполнение дополнительной работы</u></b>				
<b><u>За подготовку материалов для официального сайта ОУ, группы Вк</u></b>	за 1 публикацию	0,1		
<b><u>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u></b>	По факту	2		
<b><u>Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций</u></b>	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя Наличие обоснованных жалоб у руководителя	2 -5		
<b><u>Исполнительская дисциплина:</u></b> Своевременное заполнение документов строгой отчетности: Своевременное Несвоевременное Высокий уровень исполнительской дисциплины Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр. Низкий уровень исполнительской дисциплины Норма – не исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.		2 -2 2 -2		
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

Согласовано: Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_  
Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности

по должности «Педагог дополнительного образования»

ФИО \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год

Показатели и критерии оценки	Периодич-	Размер	Самоо	Итоگوی
------------------------------	-----------	--------	-------	--------

<b>эффективности деятельности</b>	<b>ность</b>	<b>выплаты , балл</b>	ценка	й балл
<b><u>Результаты работы по организации внеурочной деятельности обучающихся</u></b> Участие обучающихся в организации и проведении общешкольных массовых мероприятий	Ежемесячно за 1 мероприятие	2		
<b><u>Результативное участие обучающихся</u></b> (победитель, лауреат) в социально-значимых проектах. По представлению обработанных материалов.	По факту	5		
<b><u>Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени</u></b> Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года Участие учащихся в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся: областные всероссийские Охват обучающихся мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	Ежемесячно	1 2 2 3 1 2		
<b><u>Привлечение к участию в работе с обучающимися, представителей общественных организаций, шефов и др.</u></b>		2		
<b><u>Участие в конкурсе проф. мастерства:</u></b> - на региональном уровне - на муниципальном уровне	Ежемесячно	2 1		
<b><u>За распространение собственного педагогического опыта (выступления на семинарах, педсоветах, публикации, ЦОР, РМО и т.д.)</u></b> школьный уровень – муниципальный –		0,5 1 1,5		

региональный – всероссийский –		2		
<b><u>Проведение мероприятий с вовлечением родителей (родительский всеобуч):</u></b> Охват родителей: от 75% до 100 % от 49 % до 74 % от 23 % до 48 % Отсутствие мероприятий	По факту 1 раз в четверть	3 2 1 -3		
<b>За выполнение дополнительной работы</b>				
<b><u>За подготовку материалов для официального сайта ОУ</u></b>	за 1 публикацию	0,1		
<b><u>Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u></b>	По факту	2		
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>				

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
<b><u>1. Разработка основной образовательной программы (Сентябрь, Май)</u></b> Программа разработана в срок Программа не разработана	2 -2		
<b><u>2. Эффективность методической работы по реализации основной образовательной программы (ежемесячно)</u></b> 2.1. Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т. д. для внутреннего пользования Работа ведется в полном объеме Работа ведется частично Работа не ведется 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	2 1 0 2 1 0 2 1 2		

исполнение Документация ведется не качественно, не своевременно, Документация отсутствует	-2		
<b><u>3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (ежемесячно)</u></b> 3.1. Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним в соответствии с ООП ДО Автор аналитической справки Принимал участие в проведении мониторинга	2 1		
<b><u>4. Организация физкультурно-оздоровительной работы, охрана здоровья воспитанников (ежемесячно)</u></b> 4.1. Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса Отсутствие случаев детского травматизма Травматизм зафиксирован 4.2. Внедрение здоровьесберегающих технологий в работу педагогов с детьми в системе Да Нет	2 -2 2 -2		
<b><u>5. Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (Сентябрь, Май)</u></b> Работа ведется в полном объеме на уровне учреждения Работа ведется не в полном объеме Не ведется	2 1 -2		
<b><u>6. Подготовка и участие педагога или воспитанников в конкурсах (акциях) разного уровнях (по итогам)</u></b> <i>Примечание: баллы начисляются за каждое мероприятие</i> Участие/Победа на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне на международном уровне	3/4 5/6 7/8 9/10		
<b><u>7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды) (ежемесячно)</u></b> 7.1. Соответствие образовательной среды групп, зала, кабинетов требованиям СанПиН. 7.2. Безопасность, вариативности и доступности предметной развивающей среды (ФГОС ДО) Полностью соответствует требованиям Соответствует частично Не соответствует	2 2 1 -2		
<b><u>8. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности</u></b> 8.1. Контроль воспитательно-образовательного процесса (оперативный, тематический контроль) (ежемесячно) Своевременное и качественное выполнение плана контроля. Несвоевременное выполнение плана контроля. Контроль не осуществлялся 8.2. Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах,	2 1 -2		

педагогических советах) (ежемесячно)			
Полное соответствие критерию	2		
Частичное соответствие критерию	1		
Не соответствие критерию	-2		
8.3. Повышение квалификации педагогических кадров (1 раз в 3 года)	2		
100%			
8.4. Аттестация педагогических работников	2		
Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории	0		
Динамика отсутствует			
<b><u>9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (ежемесячно)</u></b>			
9.1. Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	2		
Без конфликтов	-2		
Наличие конфликта			
9.2. Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	2		
Осуществляется систематически	1		
Осуществляется редко	-2		
Не осуществляется			
9.3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения)	1		
Да	-1		
Нет			
<b><u>10. Качественное оформление старшим воспитателем методической документации (протоколов заседаний МО воспитателей, годового плана ОУ, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.)</u></b>	1		
<b><u>11. Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации.</u></b>	1		
<b><u>12. Проведение дней открытых дверей, организация выставок в ОУ, ДК, подготовка детей и личное участие в концертах в других группах и др.).</u></b>	3		
<b><u>13. За подготовку материалов для официального сайта ОУ, группе Вк (за 1 публикацию)</u></b>	0,1		
<b><u>14. Участие в общественно полезной деятельности (благотворительные акции, субботники)</u></b>	2		
<b><u>15.Исполнительская дисциплина:</u></b>			
Своевременное заполнение документов строгой отчетности:	2		
Своевременное	-2		
Несвоевременное	2		
Высокий уровень исполнительской дисциплины Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.	-2		
Низкий уровень исполнительской дисциплины Норма – не исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.			

<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>		
--	--	--

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
<b>Посещаемость</b> 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 таблице) 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:	
<b>За отсутствие травм</b> в течение месяца	ежемесячно 0,5			
<b>Взаимодействие с родителями</b> Родительское собрание Участие родителей в коллективных делах групп (перечислить) Отсутствие конфликтов, жалоб Наличие жалоб Отсутствие работы с родителями <b>Высокая организация в работе с родителями по отсутствию задолжников:</b> Нет 10% Больше 10%	По итогам месяца 3 1 2 -2 -3 2 1 0			
<b>За распространение собственного педагогического опыта:</b> Публикация Выступление (на семинарах, педсоветах, РМО, открытые занятия и т.д.): Учрежденческий Муниципальный Региональный Всероссийский	5 1 3 5 7			

<b><u>За участие в очных профессиональных конкурсах –</u></b> Муниципальный – Региональный – Всероссийский –	2 3 5			
<b><u>За победу в очных профессиональных конкурсах –</u></b> муниципальный уровень – региональный – всероссийский –	5 10 15			
<b><u>За участие в заочных профессиональных конкурсах –</u></b> муниципальный – региональный – всероссийский –	1			
<b><u>За победу в заочных профессиональных конкурсах –</u></b> муниципальный – региональный – всероссийский –	1 2 3			
<b><u>За заочные некоммерческие творческие конкурсы воспитанников Всероссийского и международного уровня</u></b> -за победителей и призеров	независимо от количества человек	3		
<b><u>За участие в очных конкурсах воспитанников–</u></b> муниципальный уровень – региональный – всероссийский – <b><u>За победу в очных конкурсах воспитанников–</u></b> муниципальный уровень – региональный – всероссийский –	2 3 5 5 10 15			
<b>Создание и постоянное систематическое обновление развивающей среды ДО, образцовое содержание групповых комнат, оформление родительского уголка, информации для родителей, уборка территории, оформление групп и здания.</b>	ежемесячно  0,5		Перечислить то, что сделано в течение месяца:	
<b>Качественное ведение групповой документации (журналы, планы (перспективные, календарные) Соответствие ФОП Не соответствие ФОП</b>	Ежемесячно  3 -3			
<b>Качественное и систематическое проведение оздоровительно-закаливающих мероприятий</b>	Ежемесячно 1			



Учет и сохранность игрового оборудования, игрушек, мебели.	ежемесячно 0,5			
Мероприятия в рамках Всероссийских природоохранных социально-образовательных проектов «Эколята – Дошколята»	1		Перечислить то, что сделано в течение месяца:	
<u>Организация воспитательных мероприятий</u> экскурсия (однократно), поездка, поход, акции, взаимодействие со сторонними организациями	0,5		Перечислить то, что сделано в течение месяца:	
За подготовку материалов для официального сайта ОУ, группы в Вк (за 1 публикацию)	за 1 публикацию 0,1			
Участие в общественно полезной деятельности и взаимодействие с общественными организациями (количество общих дел 1-3 в месяц) (благотворительные, социальные акции, субботники, клумбы, огород, прогулочные участки)	по факту  5			
Участие в творческой жизни ДОУ (участие в утренниках и развлечениях) на другой группе Главная роль Эпизодическая роль	3 1			
<u>Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций</u> Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя Наличие обоснованных жалоб у руководителя	<i>Заполняет администрация</i>  2 -5			
<u>Исполнительская дисциплина:</u> Своевременное заполнение документов строгой отчетности: Своевременное Несвоевременное Высокий уровень исполнительской дисциплины Норма – исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр. Низкий уровень исполнительской дисциплины Норма – не исполнение приказов, распоряжений, заданий и пр.	<i>Заполняет администрация</i>  2 -2 2 -2			
<b>Итоговое количество баллов</b>				

Согласовано: Ст. воспитатель \_\_\_\_\_

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

Показатель	Баллы	Самооценка	Баллы комиссии
<b>Критерий 1. Позитивные результаты воспитанников</b>			
1.1. Наличие участия и призовых мест в музыкальных и творческих конкурсах: Участие	0,5		
Уровень ДОУ (за каждое)	0,5		
Муниципального уровня (за каждое)	1		
Регионального уровня (за каждое)	1,5		
Всероссийского уровня (за каждое)	2		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>2</b>		
<b>Критерий 2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>			
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		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>1</b>		
<b>Критерий 3. Создание условий для организации музыкально-творческой деятельности</b>			
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		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>2</b>		
<b>Критерий 4. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>			
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		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>2</b>		
<b>Критерий 5. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>			
5.1. Музыкальным руководителем подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:			
на уровне ДОУ	0,5		
районного уровня	0,5		
регионального уровня	1		
5.2.Обобщение опыта через публикации в газетах, педагогических и других изданиях, сайте	1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 5</b>	<b>3</b>		

<b>Критерий 6. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.</b>			
6.1. Музыкальный руководитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или федерального уровня	1		
6.2. Результат участия музыкального руководителя в конкурсе: третье призовое место (за каждое) второе призовое место (за каждое) победитель (за каждое)	0,5 1 1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>2,5</b>		
<b>Критерий 7. Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых</b>			
7.1 Оказание дополнительных музыкальных услуг для детей (кружки, студии и т.д.)	1		
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		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>3,5</b>		
<b>Критерий 8. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>			
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		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>2</b>		
<b>Критерий 9. Качественное ведение документации</b>			
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		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>1,5</b>		
<b>Критерий 10. Общественная активность</b>			
10.1. Ведет активную общественную деятельность (участник субботников, участник благотворительных акций и т.д.)	1		
10.2. Посещение собраний и методических мероприятий	0,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>1,5</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям музыкального руководителя</b>	<b>21</b>		
<b><u>Итоговое количество баллов</u></b>			

Согласовано: Ст. воспитатель \_\_\_\_\_

Критерии оценки качества труда и показатели результативности профессиональной деятельности

по должности **«Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»**

ФИО \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Баллы	периодичн	Самооценка	Баллы комиссии
1	2	3			
<b>Показатели по административной работе</b>					
1.1	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	1	(на основе выписки из протоколов, за каждое)		
1.2	Создание и функционирование первичных отделений (Движения первых, Орлята России, Большая перемена, Юнармия и др)	3	(за каждое)		
<b>Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания</b>					
2.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений Движения первых, Орлята России, Большая перемена, Юнармия и др – не менее 1 раза в месяц	3	1 раз месяц		
2.2	Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания	3	(увеличение численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)		
2.3	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания.	5	По факту		
2.4	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания)	1 за каждое	По факту		
2.5	Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 1 мероприятия в четверть)	0,5	По факту		
2.6	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для	5	По факту		

	педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)		За 15		
2.7	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков)	1	– на основании приказов, протоколов. (за каждое)		
<b>Показатели по педагогической деятельности</b>					
3.1	Вовлеченность в проекты и мероприятия в Движение первых, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	5	ежемесячно		
3.2	Проведение дней единых действий Движения первых, Орлята России совместно с детским, с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	5	По факту		
3.3	Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	5	По факту за квартал		
3.4	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	10	По факту за квартал		
3.5	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	2	По факту		

Согласовано: Заместитель директора по ВР \_\_\_\_\_