

Согласовано  
 Председатель первичной  
 Профсоюзной организации  
 работников МБОУ СОШ №4



Н.Г.Новосельцева

Утверждено  
 Директор муниципального бюджетного  
 общеобразовательного учреждения средней  
 общеобразовательной школы №4  
 И.В.Краснова



**Положение**  
**по оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного**  
**учреждения средней общеобразовательной школы №4**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4, подведомственного отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края (далее –положение, ) разработано в соответствии с постановлением администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22 октября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 №74; в ред. от № 796 от 27.12.2016 г.), приказа отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края № 461от 28.12.2020г «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края » (в редакции приказов отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 20.04.2021г. №201; от 04.06.2021 № 273; 27.09.2021г. № 420; 17.12.2021г. №550; №351 от 29.06.2022г.), в целях повышения материальной заинтересованности работников бюджетных учреждений в повышении эффективности труда и росте квалификации и совершенствования системы оплаты труда

2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4( далее МБОУСОШ №4) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников МБОУСОШ №4 состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МБОУСОШ №4 утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором МБОУСОШ №4 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБОУСОШ №4 согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУСОШ №4 согласно разделу 4 положения.

8. Система оплаты труда работников устанавливается данным Положением, коллективным договором, и предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

10. Фонд оплаты труда формируется исходя из размеров субсидий, предоставленных МБОУСОШ №4 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУСОШ №4 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам бюджетного учреждения.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУСОШ №4 по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады работников МБОУСОШ №4 по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады директора, заместителей директора МБОУСОШ №4:

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Директор	20294
2.	Заместитель директора	20077

Заместителям руководителя бюджетных учреждений (далее - заместители руководителя) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей) (далее – предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1.	Свыше 500	1 к 5

Конкретный предельный уровень кратности соотношения средней заработной платы заместителям руководителя устанавливается отделом образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края.

Определение размера среднемесячной заработной платы заместителей руководителя осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителей руководителя.

Расчет предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8372
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	8906
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8439

**2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих**

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	6061
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант, техники всех без категории	6538
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, специалист по кадрам, специалист по охране труда	7489

2.2.2. Размеры должностных окладов работников занятых в библиотеках:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7286
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	8567

**2.3. Размеры должностных окладов,  
ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность  
по профессиям рабочих**

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : дворник	4443
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик помещений, кухонная рабочая , кладовщик	4655
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : повар	4865
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : водитель	7306

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

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается МБОУСОШ №4 самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.3.4. В случаях, когда заработная плата работника МБОУСОШ №4, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнив норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.3.5. Выполнение работниками МБОУСОШ №4 трудовой функции дистанционно (удаленно), (выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования) не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Во всех случаях организации работы действует единая система оплаты труда, определяемая настоящим Положением.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам бюджетного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, размер повышения оплаты труда составляет :повар -8%,кухонный рабочий -6%.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию	15- 50
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20
4.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
5.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
6.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии,	15 10

	информатика и ИКТ, ОБЖ	
7.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях	20
8.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20-40
9.	выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) <*>	1- 5

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем МБОУСОШ №4 по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

<\*> Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

В классах с наполняемостью 25 человек и больше предусмотрено деление на группы на предметы технология, информатика, иностранный язык, на среднем уровне образования по предмету физическая культура.

3.5.1. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в классе.

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.5.5. Работникам МБОУ СОШ №4, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – 20 - 100%;

учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения – 20 -30 % должностного оклада, ставки заработной платы; **при отсутствии должности библиотекаря**

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими) – 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам по физической культуре за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 50- 100% должностного оклада, ставки заработной платы;

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах .

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах .

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МБОУ СОШ №4.

Заместителю директора, заместителю директора по АХЧ, педагогическим работникам при установлении размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника



#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
  - за интенсивность труда;
  - за высокие результаты работы;
  - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
  - за наличие квалификационной категории;
  - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ ;
  - за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) за стаж непрерывной работы :
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
  - премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;  
премия по итогам работы за год;  
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

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

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50% от должностного оклада в течение 3 лет. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в бюджетные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- педагогическим работникам, работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 25%;
- педагогическим работникам реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) –15%;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - 30- 100%;
- педагогическим работникам, работникам за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 20 %;
- работникам МБОУ СОШ №4 за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25-50%;
- работникам, ответственным за организацию питания в учреждении – 20 – 40%;
- за организацию и проведение кружковой работы с обучающимися– 10-20%;
- за выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства – 10 – 40%;
- за организацию работы по профилактике детского ДДТ травматизма – 20%;
- за работы по физическому воспитанию, физкультурно- спортивным мероприятиям- 20%;
- работникам, осуществляющим полномочия контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях, информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Новигатор дополнительного образования, ОТС Маркет и т.д.), по взаимодействию с пенсионным фондом, электронный документооборот и т.д.) – 10 - 100% от должностного оклада ставки заработной платы с конкретизацией наименования доплаты и ее размера,
- за наставничество работников отнесенных к категории молодых специалистов - 20%;
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, школы – 20 %
- за оформление и ведение документации по подвозу учащихся- 20 -40 %;
- работникам за организацию и работу в ЦДО- 30- 50% ;
- за организацию сетевого взаимодействия между школами округа – 10-30%;

- за обеспечение исправности и регулярное техническое обслуживание транспортного средства (если это не входит в должностные обязанности), отсутствие нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций – 20-200 %;
- отсутствие ДТП , замечаний у водителей автобуса-5000 рублей;
- за систематическое выполнение графика перевозок ,соблюдение расписания движения;
- 10-50%;
- отсутствие перерасхода топлива против установленных норм-15-50%;
- педагогическим работникам, работникам за занятия с учащимися, имеющими пробелы в знаниях, пропускающими уроки по причине болезни и иным причинам в целях повышения качества образования- 10 -50 %;
- педагогическим работникам за организацию работы с одаренными детьми-30- 50 %.
- за организацию занятий, оформление документации, проведение мониторинга дополнительных платных образовательных услуг образовательных услуг- 30-50 %;
- за организацию работы по профилактике наркотической, алкогольной зависимости, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних (если это не входит в должностные обязанности) – 20%;
- за сбор информации и оформление документации для школьного музея- 10-30%;
- организация внеурочной деятельности -5-15%;
- сотрудникам школы за работу по подготовке учреждения к проведению государственной итоговой аттестации (ППЭ)- 10%;
- за составление базы контингента лиц подлежащих обучению на территории закрепленной за школой-10-40 %;
- за взаимодействие с ведомствами, организациями , занимающимися правовыми вопросами в сфере детской безнадзорности и правонарушений-10-30 %;
- за организации работы по дистанционному обучению детей с ограниченными возможностями- 20-50 %;
- педагогическим работникам за организацию занятий по подготовке учащихся к участию в конкурсах ,олимпиадах-200 руб. за 1 занятие;
- за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, своевременность выполнения работы, увеличение интенсивности рабочего процесса- 5-100%
- за обеспечение санитарно-эпидемиологических и профилактических мероприятий при эксплуатации транспортного средства -20-100% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- ответственному за работу с электронным журналом- 10-50 %;
- работникам за благоустройство территории- 20%;
- за подготовку обучающихся , работ на научно- практическую конференцию «Первые шаги в науку» - 400 руб. в месяц за 1 работу;
- педагогическим работникам за работу с одаренными детьми – 5000 руб.;
- работникам за руководство и организацию работы видеостудии, музея, детского общественного объединения, театральной студии -2000 руб.;
- за исполнение должности секретаря педагогического совета – 500 руб. ;
- за организацию работы по обучению обучающихся с использованием дистанционных технологий, семейного обучения, обучение в форме экстерната -500 руб.,
- организация безопасности учреждения – 2000 руб.,
- за организацию работы по информатизации учреждения- 2000 руб.;
- за организацию работы прессцентра – 2000 руб. ;

#### 4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, с применением

веса коэффициента показателей (балла) и сроками, утверждаемыми образовательным учреждением.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации-10%.

За наличие наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд" устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 3%;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 5%;

- при стаже работы свыше 10 лет – 7 %.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

#### 4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников бюджетного учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
  - награждении государственными наградами;
  - при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
  - при награждении наградами Ставропольского края;
  - при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
  - при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- г) к юбилейным датам учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности МБОУСОШ №4, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом.

Оценку эффективности работы работников МБОУСОШ №4 на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не должен превышать 12 должностных окладов, ставок заработной платы.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУСОШ №4 планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности.

4.10. Порядок установления поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

4.10.1. Стимулирующие выплаты за качество, результат и эффективность работы устанавливаются на основании перечня критериев и показателей с применением весового коэффициента показателей (балл) два раза в год (по полугодиям).

Работники МБОУСОШ №4 самостоятельно проставляют количество баллов в оценочных листах в соответствии с представленными критериями и показателями работы за предыдущее полугодие, а также подтверждают выставленные баллы аналитической информацией.

Стимулирующий фонд оплаты труда расходуется дифференцированно для стимулирующих выплат по 2 категориям:

Педагогическим работникам ; работникам непедагогических должностей, административным работникам.

4.10.2. Цена одного балла по каждой из двух категорий работников общеобразовательного учреждения подсчитывается отдельно.

4.10.3. Директор общеобразовательного учреждения на начало учебного года издаёт приказ об утверждении состава рабочей группы по экспертизе оценочных листов сотрудников общеобразовательного учреждения. Данная рабочая группа состоит из сотрудников школы. В её состав входят:

директор МБОУСОШ №4 председатель рабочей группы;  
заместитель директора по УВР, член рабочей группы;  
заместитель директора по ВР, член рабочей группы;  
председатель профсоюзного комитета, член рабочей группы;  
педагогические работники, члены рабочей группы;  
заместитель директора по АХЧ, член рабочей группы.

Рабочая группа производит изучение оценочных листов и сопоставляет с аналитической информацией. На основании данной экспертизы рабочая группа заполняет сводный оценочный лист, а также протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников общеобразовательного учреждения.

Председатель рабочей группы представляет лист согласования протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников общеобразовательного учреждения председателю профсоюзного комитета. После проведения процедуры согласования директор общеобразовательного учреждения издаёт приказ по назначению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, которые выплачиваются ежемесячно.

Стимулирующий фонд оплаты труда делится на общее количество баллов всех работников одной из двух категорий по общеобразовательному учреждению и определяется цена 1 балла. Суммовое выражение стимулирующих выплат для работника рассчитывается по формуле:

$СТВ = \text{персональное кол-во баллов} * \text{цену 1 балла}$

4.11. Премирование работников в МБОУСОШ №4:

4.11.1 Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
  - награждении государственными наградами;
  - при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
  - при награждении наградами Ставропольского края;
  - при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;



- при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам бюджетного учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности МБОУ СОШ №4, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом МБОУ СОШ №4.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе бюджетного учреждения или плодотворное участие работников бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;

- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;

- внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;

- представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях бюджетного учреждения по распространению опыта работы;

- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса бюджетного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, организации подвоза учащихся и другие значимые результаты);

- итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;

- личный вклад в общие результаты деятельности МБОУ СОШ №4 ;

- личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году МБОУ СОШ №4.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда бюджетного учреждения.

Основанием для выплаты премии является приказ директора МБОУ СОШ №4, на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера – не более 7 должностных окладов, ставок заработной платы работника.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений края планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.11.2. Нарушение трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава общеобразовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, локальных актов МБОУ СОШ №4, законных распоряжений и приказов

директора, выражающиеся в наложении дисциплинарного взыскания на работника согласно Трудового кодекса РФ и служат основанием для отказа в премировании на весь срок действия взыскания.

Порядок премирования:

4.11.3. Премирование работников в МБОУСОШ №4 производится в соответствии с по согласованию с профкомом по мере возникновения необходимых для этого обстоятельств.

4.11.4. Для премирования работников на начало учебного года создаётся комиссия по премированию 7 человек, на основании приказа директора МБОУСОШ №4 .

В состав комиссии входят:

от администрации - 2 человека.

от трудового коллектива – 3 человека;

председатель профсоюзного комитета;

директор , при этом директор МБОУСОШ №4 является председателем комиссии;

Из состава комиссии выбирается секретарь, работающий на общественных началах.

4.11.5. Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарём, в журнале заседаний комиссии, который пронумерован, прошнурован, скреплён печатью общеобразовательного учреждения (хранится в кабинете директора). Очередность заседаний комиссии определяет её председатель по мере возникновения необходимых обстоятельств.

4.11.6. Минимальное количество членов комиссии для принятия решения – 2/3 от списочного состава. Члены комиссии рассматривают предложения о премировании работников за выполнение важных и сложных заданий, выполненных работ и о размере премии или отказе премирования работника с указанием причин.

4.11.7. Решения комиссии по премированию выносятся путём простого открытого голосования. Директор общеобразовательного учреждения, председатель комиссии, при равном распределении голосов имеет право решающего голоса. Решения комиссии оформляются приказом директора с приложением выписки из протокола заседания комиссии о премировании.

4.11.8. Установить максимальный размер премии по основным условиям и показателям работников не более 7 должностных окладов , ставок заработной платы работника.

Премирование директора осуществлять как за счет бюджетных, так и за счет доходов от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности по приказу отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по ходатайству профсоюзной организации.

4.12. Установления выплат стимулирующего характера в МБОУСОШ №4:

4.12.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором , локальными нормативными актами МБОУСОШ №4 в соответствии с настоящим Положением,.

4 . В случае отказа работником МБОУСОШ №4 заполнять оценочный лист стимулирующая выплата не выплачивается.

4.12.2. Работникам, поступившим на работу в МБОУСОШ №4 №, имеющим высокие достижения качества и результативности труда на предыдущем месте работы в текущем году и представившим документальное подтверждение, приказом директора устанавливается количество баллов согласно критериям и показателям качества и результативности МБОУ СОШ №4.

4.12.3. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер в случаях:

нарушения Трудового кодекса Российской Федерации;



нарушения статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобща, Устава МБОУСОШ №4;  
не обеспечения условий безопасности образовательного процесса;  
наличия обоснованных жалоб родителей;  
снижения качества работы, за которые были установлены стимулирующие выплаты;  
отказа работника от выполнения дополнительных функций, за которые предусмотрены стимулирующие выплаты;

#### **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБОУСОШ №4**

5.1. Аттестация педагогических работников МБОУСОШ №4 осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, среднем профессиональном образовании должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим профессиональное образование по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников». Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим дефектологическое образование, устанавливаются:

при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о профессиональном образовании.

5.5. Изменение размера оплаты труда производится в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учетной степени, право на его изменения возникает при: присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МБОУСОШ№4 учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.7. Директор проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несет директор.

## **VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУСОШ№4**

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

6.3. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором школы по согласованию с учредителем.

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

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУСОШ№4 применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

1.2. Директор школы в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1..	Обучающиеся общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,017	0,023	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,017 – для профессоров, докторов наук;

0,023 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

**Порядок  
оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной  
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим  
наименованием, по которой не установлена квалификационная категория,  
а также в других случаях**

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность](#), утвержденным [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276](#), сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

**Перечень критериев и показателей  
качества предоставления образовательных услуг**

**Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4 (учитель преподаватель ОБЖ)**

(ФИО, должность )за период

№	Критерии	Показатели
		<b>Учебная деятельность</b>
	Разработка и реализация программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	<b>0,5 балла</b>
	Результаты учебной деятельности учащихся проявленные на предметных олимпиадах (ВОШ, олимпиады ВУЗов) за каждого обучающегося	Региональный Победитель – <b>5 баллов</b> Призер – <b>4 балла</b> Муниципальный Победитель – <b>3 баллов</b> Призер – <b>2 балла</b> Школьный Победитель – <b>1 балл</b> Призер – <b>0,5 балла</b>
		<b>Внеурочная деятельность</b>
	Участие школьников в мероприятиях различного уровня (суммарно за все конкурсы с приложением подтверждающих документов)	% участвующих от общего числа обучающихся от 50% до 100% - <b>0,6 балла</b> от 40% до 49% - <b>0,5 балла</b> от 30% до 39% - <b>0,4 балла</b> от 20% до 29% - <b>0,3 балла</b> от 10% до 19% - <b>0,2 балла</b> менее 10% - <b>0,1 балла</b>
	Массовые предметные олимпиады (Кенгуру, Русский медвежонок, КИТ, Эрудит и т.д.)	% участвующих от общего числа обучающихся до 20% свыше 20%
	Организация проектной и исследовательской деятельности (за каждую работу)	1-4 классы
		5-11 классы
		муниципальный уровень
		школьный уровень
		Победитель – <b>1,5 балла</b> Призер – <b>1 балл</b> Участник – <b>0,5 балла</b>
		Победитель – <b>1,5 балла</b> Призер – <b>1 балл</b> Участник – <b>0,5 балла</b>
		Проект создан вовремя, оформлен в соответствии с положением – <b>0,5 балла</b>
		Проект создан вовремя, оформлен в соответствии с положением, наличие рецензии –
		<b>Научно методическая деятельность</b>
	Достижения учителя в конкурсах	Всероссийский (с применением дистанционных технологий) Победитель – <b>1 балл</b> Призер – <b>0,5 балла</b> Региональный Победитель - <b>6 баллов</b> Призер – <b>5 баллов</b> Муниципальный Победитель – <b>4 балла</b> Призер – <b>3 балла</b>
	Использование открытого банка заданий функциональной грамотности (с предоставлением подтверждающего документа)	<b>0,5 балла</b> за участие одного класса
	Мероприятия по предмету (вне урока) (Предметные недели, дни открытых дверей в т.ч.)	<b>1 балл</b> за каждое мероприятие
	Выступления	на педагогическом совете – <b>0,5 балла</b> на ШМО – <b>0,2 балла</b> на РМО – <b>0,7 балла</b>



		на краевых мероприятиях – <b>1 балл</b>
	Участие в экспертной деятельности (в том числе ВПР, олимпиады)	Региональный - <b>1,5 балла</b> Муниципальный – <b>1 балл</b> Школьный – <b>0,5 балла</b>
	Наставничество (оказание методической помощи)	<b>1 балл</b>
	Организаторская деятельности учителя участие в процедурах ЕГЭ, ОГЭ	<b>0,2 балла</b> за каждое участие
	Своевременное качественное выполнение поручений, приказов	Замещение уроков – <b>0,5 балла</b> Замещение классного руководства - <b>0,5 балла</b> Работа в пришкольном лагере – <b>0,5 балла</b> Не выполнение приказов и поручений <b>минус 0,5 баллов</b>
	Работа в микрорайоне	Достоверная и своевременная перепись обучающихся – <b>1 балл</b> Наличие замечаний и ошибок <b>минус 1 балл</b>
	Организация дополнительных платных услуг	1 группа – <b>1 балл</b>
	Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися	Проведение консультаций не реже 1 раза в неделю - <b>1 балл</b>
		Работа с документацией
	Правильность и своевременность оформления журналов, электронного журнала	<b>2 балла</b> - журнал оформлен правильно и своевременно; <b>минус 0,5 балла</b> - есть единичные замечания по оформлению; <b>минус 2 балла</b> - регулярные нарушения в оформлении журнала.
	Правильность и своевременность сдачи отчетов учителями- предметниками, классными руководителями.	<b>0,5 балла</b> - отчет сдан своевременно и оформлен правильно; <b>минус 0,5 балла</b> - не выполнены требования по сдаче отчетностей
	Не своевременная проверка тетрадей и дневников	Тетрадей <b>минус 0,5 балла</b> Дневников <b>минус 0,5 балла</b>
	Трудовая дисциплина	
	Выполнение правил внутреннего распорядка	<b>1 балла</b> - нет нарушений трудовой дисциплины; <b>0 балл</b> - единичное нарушение; <b>минус 1 балл</b> - регулярное нарушение трудовой дисциплины.
	Отсутствие на рабочем месте во время урока.	<b>Минус 10 баллов</b> за нарушение трудовой дисциплины.
	Дежурство учителя по школе	<b>0,5 балла.</b>
	ЦДО	Ведение дистанционных элективов – <b>1 балл</b>
	Итого баллов	

**Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4**

(ФИО, должность )

за период \_\_\_\_\_

**2.Заместитель директора( учебно-воспитательная работа, воспитательная работа)**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
1	2
<b>Доступность качественного образования и воспитания</b>	
1.Уровень качества знаний учащихся по курируемым предметам, направлениям ,ступеням	<b>0,5</b>
• <i>Равен уровню прошлого учебного года</i>	
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
• <i>Ниже уровня прошлого года</i>	<b>-2</b>
2.Уровень обученности учащихся по курируемым предметам, направлениям ,ступеням	<b>0,5</b>
• <i>Равен уровню прошлого учебного года</i>	
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
• <i>Ниже уровня прошлого года</i>	<b>-2</b>
3.Среднегодовой балл результатов выпускных экзаменов( в т.ч. ЕГЭ):	
• <i>Равен баллу прошлого учебного года</i>	<b>0,5</b>
• <i>Выше балла прошлого учебного года</i>	<b>1</b>

• <i>Ниже уровня прошлого года</i>	<b>-2</b>
4.Количество выпускников ,окончивших ступень с аттестатом особого образца ступеням :	
• <i>Равен уровню прошлого учебного года</i>	<b>0,5</b>
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
5.Наличие учащихся 7-18 летнего возраста ,не посещающих ОУ без уважительной причины	<b>-2</b>
6.Результаты внеурочной деятельности по курируемым предметам, направлениям( общее количество призёров и победителей):	<b>0,5</b>
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>	
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
• <i>Ниже уровня прошлого года</i>	<b>-2</b>
7.Количество педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии( доля педагогов, создающих или использующих УММ, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения образовательной программы) в сравнении с прошлым учебным годом:	
• <i>На уровне прошлого года</i>	<b>0,5</b>
• <i>Положительная динамика</i>	<b>1</b>
8.Уровень информационной культуры педагогических работников по курируемым предметам ,направлениям ,ступеням	<b>0,5</b>
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>	
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
9.Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом:	
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>	<b>0,5</b>
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
10.Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах:	<b>0,5</b>
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>	
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
11.Наличие системы учета как нормативных(отметки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся( степень социальной активности, ответственности и т.п.)	<b>1</b>
12.Результаты реализации плана УВР ,программы мониторинга образовательного процесса( выполнение плана мониторинга):	<b>0,5</b>
• <i>Не менее чем на 70%</i>	
• <i>На 100%</i>	<b>1</b>
13.Выполнение плана воспитательной работы:	<b>0,5</b>
• <i>Не менее чем на 70%</i>	
• <i>На 100%</i>	<b>1</b>
14.Выполнение плана ВШК:	<b>0,5</b>
• <i>Не менее чем на 70%</i>	
• <i>На 100%</i>	<b>1</b>
15.Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки( за последние 5 лет)	<b>0,5</b>
16.Наличие травм, полученных обучающимися во время образовательного процесса	<b>- 2</b>
17.Отсутствие учащихся , поставленных на учет в КДН	<b>1</b>
18.Постановка учащихся на учёт в КДН	<b>-1</b>
19.Охват учащихся каникулярным трудом и отдыхом всех видов :	
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>	<b>0,5</b>
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
• <i>Ниже уровня прошлого года</i>	<b>-2</b>
20.Охват учащихся системой дополнительного образования :	
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>	<b>0,5</b>
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>
• <i>Ниже уровня прошлого года</i>	<b>-1</b>
21.Качественно подготовленные проекты локальных нормативных актов по основной деятельности , справок , докладов и т.п. , принятые руководителем без замечаний	<b>1</b>
22.Недостаточный уровень работы по разрешению конфликтных ситуаций между участниками ОП , потребовавший вмешательства руководителя	<b>- 1</b>
23.Наличие указаний на недостаточную исполнительскую дисциплину , уровень руководства курируемым направлением со стороны руководителя ОУ , вышестоящих и проверяющих органов	<b>-2</b>
24.Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации учащихся	<b>1</b>

25.Уровень замещения уроков не ниже 90%	1
<b>Инновационная и методическая деятельность</b>	
26.Наличие нововведений, предусмотренных программой развития ОУ, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя директора, в т.ч. введение в учебный план новых предметов, курсов, программ	0,5
27.Разработка педагогическими работниками УМ пособий(рекомендаций) под руководством курирующего заместителя директора	0,5
28.Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем директора педагогами, на различных профессиональных форумах(педагогических советах, семинарах, конференциях и др.):	0,5
• На уровне прошлого учебного года	
• Выше уровня прошлого учебного года	1
29.Количество открытых уроков(мероприятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами:	0,5
• На уровне прошлого учебного года	
• Выше уровня прошлого учебного года	1
30.За проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта, материалов для награждения и аттестации работников	1
31.Разработка в течение учебного года методических пособий( рекомендаций, положений и т.п.) для внутреннего пользования	0,5
32.Наличие авторских публикаций	1
33.Наличие отчетных( обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	1
34.Повышение квалификационной категории работками курируемых областей, ступеней, направлений	1
<b>Открытость образовательного учреждения</b>	
35.Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель директора:	0,5
• 1	
• 2	1
• 3	1,5
36.Наличие Положения об ученическом самоуправлении	0,5
37.Доля классных коллективов, в которых эффективно действует орган ученического самоуправления:	0,5
• На уровне прошлого учебного года	
• Выше уровня прошлого учебного года	1
<b>ИТОГО :</b>	<b>30</b>

**Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4**

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

за период \_\_\_\_\_

**3.Заместитель директора по АХЧ**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	
<b>Санитарно-гигиенические условия школы</b>		Ж а
1.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории ОУ:		
• Отсутствие замечаний	2	
• Отсутствие обоснованных жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений со стороны участников ОП	2	
2.Несвоевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	-1	
<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в ОУ</b>		Ж Ж Ж
3.Обеспеченность ОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:		
• Наличие действующей АПС	1	
• Наличие автоматизированного звукового оповещения о ЧС	1	

• <i>Наличие «тревожной кнопки»</i>	<b>1</b>	
• <i>Организация и проведение в течении года работы, направленной на повышение уровня безопасности в ОУ</i>	<b>1</b>	
4.Наличие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение ТБ пожарной и электробезопасности	<b>-2</b>	
5.Наличие замечаний по обеспечению пропускного режима в ОУ	<b>-1</b>	
<b>Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>		
6.Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ(отопление, электросбережение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	<b>2</b>	
7.Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	<b>2</b>	
8.Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы; соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	<b>2</b>	
9.Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	<b>2</b>	
10.Наличие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	<b>-3</b>	
11.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами	<b>1</b>	
12.Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	<b>1</b>	
13.Своевременность проведения инструктажа по охране труда с подчиненными сотрудниками	<b>1</b>	
14.Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	<b>1</b>	
15.Отсутствие замечаний за несоблюдение ТБ, противопожарной и электробезопасности	<b>2</b>	
16.Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников	<b>2</b>	
17.Наличие несчастных случаев на производстве	<b>-2 х...</b>	
18.Нарушение сроков отчётности ,некачественное ведение документации	<b>-1 х...</b>	
19.Своевременное и качественное ведение отчётности и документации	<b>2</b>	
20.Отсутствие сбоев в организации подвоза обучающихся	<b>2</b>	
21.Отсутствие недостатч	<b>2</b>	
<b>ИТОГО</b>	<b>30</b>	

**Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4  
(ФИО, должность )**

за период \_\_\_\_\_

**5.Педагог дополнительного образования**

<b>Критерии оценки и показатели эффективности</b>	<b>Максимальный коэффициент показателя</b>	<b>Источник</b>
<b>Доступность качественного образования и воспитания</b>		
1.Наличие диагностических карт уровня развития способностей(для коллективов творческой направленности) и особенностей(для спортивных секций)	<b>1,5</b>	<b>Карты</b>
2.Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.(Х кол-во мест): <i>Школьный уровень</i>	<b>0,5</b>	<b>Приказы ,грамоты</b>
• <i>Муниципальный уровень</i>	<b>1,5</b>	
• <i>Региональный уровень</i>	<b>2</b>	
• <i>Федеральный уровень</i>	<b>3</b>	<b>Книга приказов</b>
3.Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей( законных их представителей) обучающихся, других участников образовательного процесса на работу учителя:	<b>-3</b>	
4.Рейтинговая позиция объединения, кружка, секции(тестирование, опрос):	<b>1</b>	<b>Данные ШСО</b>
• <i>высокая</i>		
• <i>средняя</i>	<b>0,5</b>	

• <i>низкая</i>	-1	
<b>Методическая и инновационная деятельность</b>		
5.Наличие программ, прошедших экспертизу: <i>методического совета школы</i>	0,3	Программы
• <i>СКИПКРО</i>	0,5	
6.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:	0,5	Выступления
• <i>Школьный уровень</i>		
• <i>Муниципальный уровень</i>	1	
• <i>Региональный уровень</i>	2	
7.Подготовка и проведение открытых занятий:	0,5	Приказы . сценарии
• <i>Школьный уровень</i>		
• <i>Муниципальный уровень</i>	1	
• <i>Региональный уровень</i>	2	
8.Подготовка и проведение мастер-классов:	0,5	Приказы. сценарии
• <i>Школьный уровень</i>		
• <i>Муниципальный уровень</i>	1,5	
• <i>Региональный уровень</i>	2	
9.Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки( за последние 5 лет)	0,5	Удостоверения
10.Применение в работе ИКТ	0,5	Материалы ВП
11.Наличие травм воспитанников во время занятий	-3	Справка ОТ
12.Наличие замечаний на санитарное состояние закрепленных помещений	-1	Журнал деж.а
13..Сохранение контингента воспитанников	1,5	Материалы ВП
ИТОГО :	15	

Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4

(ФИО, должность ) \_\_\_\_\_

за период \_\_\_\_\_

**6. Педагог-организатор**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Источник
<i>Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих активностей обучающихся в учебное и внеучебное время</i>		
1.Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений	0,5	Анализ
2.Сохранение количества обучающихся, посещающих детское объединение:	0,5	Анализ
• <i>Не изменилось</i>		
• <i>Увеличилось</i>	1	
3.Наличие органов ученического самоуправления	0,5	Анализ
4.Участие воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором, старшим вожатым в конкурсах, соревнованиях, фестивалях т.д.:	0,5	Анализ
• <i>Не изменилось</i>		
• <i>Увеличилось</i>	1	
5.Наличие призовых мест у воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором, старшим вожатым(Х кол-во мест):	0,5	Приказы, грамоты
• <i>Школьный уровень</i>		
• <i>Муниципальный уровень</i>	1,5	
• <i>Региональный уровень</i>	2	

• <i>Федеральный уровень</i>	<b>3</b>	
6.Доля воспитанников, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом-организатором и старшим вожатым:	<b>0,5</b>	<b>Отчёт</b>
• <i>Не изменилось</i>		
• <i>Увеличилось</i>	<b>1</b>	
7.Охват обучающихся коллективным каникулярным отдыхом:	<b>0,5</b>	<b>Отчёт</b>
• <i>На уровне прошлого учебного года</i>		
• <i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	<b>1</b>	
<b>Методическая и инновационная деятельность</b>		
8.Использование педагогом-организатором, старшим вожатым в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	<b>0,5</b>	Анализ
9.Использование ИКТ в воспитательном процессе	<b>0,5</b>	<b>Материалы ВШК</b>
10.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	<b>0,5</b>	<b>Материалы ВШК</b>
11.Реализация программ, проектов по работе с обучающимися:	<b>0,5</b>	Анализ
• <i>Муниципального уровня</i>		
• <i>Регионального уровня</i>	<b>1</b>	
• <i>Федерального уровня</i>	<b>1,5</b>	
12.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению, закреплённое соответствующими документа	<b>1</b>	<b>Документ</b>
13.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:	<b>0,5</b>	<b>Выступления</b>
• <i>Школьный уровень</i>		
• <i>Муниципальный уровень</i>	<b>1</b>	
• <i>Региональный уровень</i>	<b>2</b>	
14.Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	<b>1</b>	<b>Отчёт ,отзывы</b>
15.Наличие травм воспитанников во время занятий	<b>-2</b>	<b>Справка ОТ</b>
16.Наличие замечаний на санитарное состояние закреплённых помещений	<b>-1</b>	<b>Журнал дежурного админист</b>
17.Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей( законных их представителей) обучающихся, других участников образовательного процесса на работу учителя:	<b>-1</b>	<b>Книги приказов</b>
<b>ИТОГО :</b>	<b>15</b>	

**Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4**

(ФИО, должность )

за период \_\_\_\_\_

**7.Педагог-психолог, социальный педагог, советник**

<b>Критерии оценки и показатели эффективности</b>	<b>Максимальный коэффициент показателя</b>	<b>Источник</b>	<b>Самооценка</b>
<b>Психологический комфорт и безопасность обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся</b>			
1.Доля учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим	<b>0,5</b>	<b>Данные мониторинга</b>	

периодом: • <i>Не изменилась</i>			
• <i>Уменьшилась</i>	<b>1</b>		
2.Средний балл обучающихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: • <i>Не изменился</i>	<b>0,5</b>	<b>Данные мониторинга</b>	
• <i>Увеличился</i>	<b>1</b>		
3.Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия( в сравнении с предыдущим периодом)	<b>1</b>	<b>Данные ШСОКО</b>	
4.Рост внеучебных достижений учащихся с проблемами в обучении	<b>0,5</b>	<b>Данные мониторинга</b>	
5.Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	<b>0,5</b>	<b>Анализ</b>	
6.Рост количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	<b>-1</b>	<b>Анализ</b>	
7.Снижение количества пропусков занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом	<b>1</b>	<b>Данные ШСОКО</b>	
8.Количество обучающихся с проблемами в развитии и поведении, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: • <i>Не изменилось</i>	<b>0,5</b>	<b>Данные мониторинга</b>	
• <i>Взросло</i>	<b>1</b>		
9.Увеличение количества обследованных учащихся в сравнении с предыдущим периодом	<b>0,5</b>	<b>Анализ</b>	
10.Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>-3</b>	<b>Книга приказов</b>	
11.Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении: • <i>Осталось на уровне прошлого года</i>	<b>0,5</b>	<b>Анализ</b>	
• <i>Увеличилось</i>	<b>1</b>		
12.Качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными формами контроля и мониторингов	<b>0,5</b>	<b>Материалы ВШК</b>	
13.Количество обращений педагогов за консультациями по вопросам развития, поведения	<b>0,5</b>	<b>Журнал обращений</b>	

учащихся в сравнении с предыдущим периодом:			
• <i>Не изменилось</i>			
• <i>Взросло</i>	<b>1</b>		
14.Количество обращений учащихся за консультациями по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	<b>0,5</b>	<b>Журнал обращений</b>	
• <i>Не изменилось</i>			
• <i>Взросло</i>	<b>1</b>		
<b>Методическая и инновационная деятельность</b>			
15.Участие в реализации программы развития ОУ	<b>0,5</b>	<b>Отчёт</b>	
16.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	<b>1</b>	<b>Отчёт</b>	
17.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:	<b>0,5</b>	<b>Выступления</b>	
• <i>Школьный уровень</i>			
• <i>Муниципальный уровень</i>	<b>1</b>		
• <i>Региональный уровень</i>	<b>1,5</b>		
18.Разработка и использование в работе развивающих о коррекционных программ образовательной деятельности( мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности обучающихся	<b>1</b>	<b>Отчёт ,программы</b>	
19.Участие в профессиональных конкурсах различных уровней:	<b>0,5</b>	<b>Приказы ,грамоты</b>	
• <i>Участие</i>			
• <i>Призовое место</i>	<b>1</b>		
<b>ИТОГО :</b>	<b>15</b>		

**Перечень критериев и показателей**  
**для распределения стимулирующих выплат работникам технического персоналу учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Лист оценки эффективности труда сотрудника МБОУ СОШ №4**

(ФИО, должность )

за период \_\_\_\_\_

**1.Заведующий библиотекой, библиотекарь**

<b>Критерии оценки и показатели эффективности</b>	<b>Максимальный коэффициент показателя</b>	<b>Источник</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
<b>Высокая читательская активность обучающихся</b>				
1Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом:	<b>1</b>	<b>Анализ</b>		



• <i>Не изменилась</i>				
• <i>Взросла</i>	<b>2</b>			
2.Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов и т.п.	<b>1</b>	<b>Анализ</b>		
3.Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:	<b>1</b>	<b>Анализ</b>		
• <i>Не изменилось</i>				
• <i>Взросло</i>	<b>2</b>			
4.Оформление тематических выставок	<b>1х...</b>	<b>Анализ</b>		
Использование ИКТ в работе	<b>2</b>	<b>Материалы ВШК</b>		
Количество мероприятий для учащихся, подготовленных библиотекарем:	<b>1</b>	<b>Анализ</b>		
• <i>Не изменилось</i>				
• <i>Взросло</i>	<b>2</b>	<b>Анализ</b>		
5.Наличие анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	<b>2</b>			
6.Наличие банка данных недостающей в школьном фонде учебной литературы	<b>2</b>	<b>Банк</b>		
7.Изменение количества книговыдач в сравнении с предыдущим периодом:	<b>1</b>	<b>Анализ</b>		
• <i>Не изменилось</i>				
• <i>Взросло</i>	<b>2</b>			
8.Наличие жалоб на культуру обслуживания	<b>-5...</b>	<b>Книга жалоб, приказы</b>		
9.Наличие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	<b>-2</b>	<b>Акт</b>		
<b>ИТОГО:</b>	<b>15</b>			

### 3.Секретарь

<b>Критерии оценки и показатели эффективности</b>	<b>Максимальный коэффициент показателя</b>
<b>Ведение делопроизводства</b>	
Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников ОУ	<b>3</b>
Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них	<b>2</b>
Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	<b>1</b>
Ведение учета больничных листов сотрудников	<b>1</b>
Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	<b>1</b>
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	<b>1</b>
Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	<b>1</b>
Своевременное описание и уничтожение документов	<b>1</b>
<b>Высокая эффективность работы</b>	
Наличие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	<b>-5х...</b>

Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной и пр. техники	1
Наличие несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	-2 х...
Использование в работе специализированных компьютерных программ	1
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2
Наличие замечаний со стороны проверяющих	- 5 х...
Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	2
Итого	17

#### 4.Лаборант

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
<b>Высокая организация работы по обеспечению образовательного процесса</b>	
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию оборудования	1
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
Отсутствие замечаний по ведению контрольно-учетных записей ,сохранности оборудования	2
Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1
Участие в текущем ремонте оборудования	2
Итого	8

#### 5.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сантехник, электрик

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Отсутствие замечаний за несоблюдение ТБ, противопожарной и электробезопасности	1
Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1
Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1
Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, механизмов, оборудования	1
Наличие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	-1х....
Сохранность материалов и инструментов	1
Наличие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	-1х...
Качественная работа в период ремонтных работ	3
Итого	8

#### 6.Сторож, дворник ,уборщица

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
<b>Высокая организация охраны учреждения, уборки территории</b>	
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1
Отсутствие замечаний за санитарно- техническое состояние территории	1
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1
Качественная уборка территории ОУ	1
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2
Сохранность инвентаря	1
Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1
Итого	9

#### 7.Вахтер

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>	
Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение	1

должностных обязанностей	
Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	1
Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной и электробезопасности, охраны труда	1
Итого	4

#### 8. Водитель

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>	
Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. по обслуживанию, содержанию, обеспечению сохранности и безопасности ТС	2
Отсутствие замечаний по ведению и срокам предоставления путевых листов	1
Отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
Отсутствие случаев срыва графика перевозок	3
Наличие ДТП, замечаний, нарушений ПДД, правил перевозки детей	-5х...
Итого	7

#### 9. специалист по охране труда. кадрам

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Развитие деятельности по охране труда и технике безопасности в школе.	2
Контролирование безопасной работы инженерных систем в школе	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Систематическое</li> <li>• Разовое</li> </ul>	-2
Разработка качественной документации по охране труда и технике безопасности	2
Обеспечение своевременного и правильного всех видов инструктажа по охране труда и технике безопасности	2
Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты, спец.одежды	2
Отсутствие замечаний за несоблюдение ТБ контролирующими органами	2
Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников	2
Своевременное расследование, учет и отчет по несчастным случаям.	2
Составление качественного отчета по охране труда в соответствии с установленными сроками.	2
Отсутствии фактов несоблюдения требований по охране труда и технике безопасности используемых в образовательном процессе оборудования, приборов и наглядных средств обучения работниками школы.	2
Итого	20

#### 10. Инженер

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Обеспечение эффективности и правильности использования технических средств обучения	2
Внедрение первого опыта по совершенствованию работы технических средств	2
Оперативное решение проблем функционирования технических средств	2
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию технических средств	2
Руководство работой лаборантов, обслуживающих технические средства обучения	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие жалоб и замечаний</li> <li>• Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса</li> </ul>	- 2
Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	2
Отсутствие сбоев функционирования акустической системы школы	2
Обеспечение звукового сопровождения всех мероприятий, проводимых в школе:	2
Отсутствие замечаний	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие замечаний и жалоб</li> </ul>	-2
Проведение профилактических работ по содержанию технических средств	2
Итого	18

\*ВНИМАНИЕ ! К листу работником прилагается справка , поясняющая самооценку

Подпись работника : \_\_\_\_\_ Дата подачи листа : \_\_\_\_\_

Замечания и предложения экспертов:

\_\_\_\_\_

Подписи членов экспертной группы:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Решением

Директор

Председатель ПК

Подпись работника : \_\_\_\_\_ Дата ознакомления с заключением : \_\_\_\_\_