

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол №1 от 31.08.2020	Рассмотрено На заседании Управляющего совета Протокол №7 от 28.08.2020	Утверждено Приказом директора МКОУ «Павловская ООШ» от 31.08.2020 № 88 Мищенко З.П.
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников  
МКОУ «Павловская ООШ»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками МКОУ «Павловская ООШ».

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области.

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 22 июня 2011 года № 33 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО Кировский район Ленинградской области».

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

## 3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование



Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель,	1,03	1,25
	музыкальный руководитель,	1,45	1,75
	инструктор по ФИЗО	1,45	1,75
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель, учитель	1,7	2,0

#### 4. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

4.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 - х человек: председатель СТК, директор, представитель от коллектива. Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

4.2. Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку. Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся



правовыми актами Российской Федерации.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

• учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих индивидуальное обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов этого объема. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю. Установленная таким образом месячная заработная плата выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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 в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

4.5. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата



выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.

4.6. Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4.7. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.8. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

### 5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании Специальной оценки условий труда организацией, имеющей лицензию, в размере до 8 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных по результатам СОУТ:

- уборщица 4 %
- повар 4 %
- младший воспитатель 4%
- оператор машинной стирки 4%
- кухонный рабочий 4%

Если по итогам Специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учителя или другие педагогические работники за время непосредственной работы с обучающимися индивидуально на дому	20%
2.	Воспитатели логопедических групп	20%
3.	Младшие воспитатели логопедических групп	20%
4.	Логопед	20%
5.	Музыкальный руководитель логопед группы	20%
6.	Инструктор по Физо логопед. группы	20%
7.	Психолог логопед. группы	20%



5.4. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены функции классного руководителя	10000 руб.
2	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов	10%
		По русскому языку	20%
		По математике	15%
		По английскому языку	10%

5.5. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 10000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов, расположенных в городской местности, - 25 человек). Если списочная наполняемость класса, ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

5.6. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в таблице 3, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.8. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада,



В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

## **6. Порядок установления стимулирующих выплат**

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Стимулирующие выплаты (далее - премии) выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

Предложения по количественным показателям премирования представляются директору общеобразовательного учреждения комиссией по стимулирующим выплатам в составе: представители администрации, председателя СТК, представителей трудового коллектива. После обсуждения итогов деятельности работников члены комиссии подписывают протокол итоговых показателей премирования. На основании данного протокола директор общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат. Периодичность стимулирующих выплат устанавливается следующая:

- по итогам работы за премируемый период;
- в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными

праздниками.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, а так же при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- персональные надбавки;
- премиальные выплаты.

### **6.1 Персональные надбавки**

6.1.1. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.1.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за

- почетное звание «Народный» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.1.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, победителям ПНПО устанавливается персональная надбавка в размере 10 процентов ставки заработной платы пропорционально учебной нагрузке

6.1.4. За расширение функциональных обязанностей устанавливается персональная надбавка

№ п/п	Должность	Функциональные обязанности	Размер функциональной надбавки (в %, рублях, баллах)	Примечание
1	Библиотекарь	За работу по обеспечению образовательного процесса учебниками; за оформление тематических выставок; за пропаганду чтения как формы культурного отдыха.	До 100 б	Ежемесячно
2	Делопроизводитель	ведение табеля; ведение журнала учета больничных листов; учет военнообязанных и допризывной молодежи; ведение электронной базы сотрудников; ведение электронной базы ГИА.	До 200 б	Ежемесячно
3.	Социальный педагог	Организация работы с детьми «группы риска»	До 100 б	Ежемесячно
4.	Педагог-психолог	Организация работы медико-психолого-педагогической комиссии	До 200 б	Ежемесячно
5	Педагогический состав школы	Руководство районным методическим объединением	10%	Ежемесячно
		Руководство школьным методическим объединением	До 30 б	Ежемесячно
		Организация питания обучающихся и воспитанников	До 50 б	Ежемесячно
		Поддержка сайта школы. Ведение электронного журнала	До 100 б	Ежемесячно
		За наставничество	До 50 б	Ежемесячно
		Организация дистанционного обучения	До 30 б	Ежемесячно
		Расширение зоны обслуживания (дежурство классов)	До 30 б	Ежемесячно
		Качественное и своевременное ведение документации	До 20 б	Ежемесячно
		За высокую посещаемость групп	До 20 б	Ежемесячно



		Расширение зоны обслуживания	До 100 б	Ежемесячно
6	Обслуживающий персонал	Ремонтные работы	До 5000 руб.	По итогам деятельности
		Ответственный за электрохозяйство	До 50 б	Ежемесячно
		Ответственный за теплохозяйство	До 50 б	Ежемесячно

6.15 Персональная надбавка выплачивается за подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, за достижение высоких показателей (выше районных, областных) в размере от 3 до 7% ставки заработной платы.

### 6.2 Премияльные выплаты

Премияльные выплаты устанавливаются работникам по показателям эффективности труда

6.2.1 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда учителей-предметников и воспитателей

Показатели для оценки качества и эффективности труда учителей-предметников		Баллы	Сроки оценки качества и эффективности труда		
№	И. Направление деятельности – образовательная деятельность		Ежекварт.	1 раз в полугодие	1 раз в год
1.	Учитель и воспитатель использует развивающие и здоровьесберегающие технологии обучения и воспитания	0-30	+		
2.	Неотрицательная, положительная динамика среднего балла учащихся в сравнении с предыдущим периодом	0-5			+
3.	Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом	0-10			+
4.	Динамика доли учащихся, сдавших ГИА, от числа выпускников, участвовавших в ГИА, в динамике предыдущим выпуском	0-10			+
5.	Динамика среднего рейтинга по предмету учащихся, сдавших ГИА, в сравнении с предыдущим выпуском	0-30			+
6.	Динамика среднего балла по предмету учащихся, сдавших переводные экзамены, в сравнении с предыдущим выпуском	0-10			+
7.	Доля учащихся, которых учитель готовит к олимпиадам, конкурсам, в течение года, от общего количества обучаемых им в урочное время	0-10			+
8.	а) Удовлетворенность родителей дошкольного отделения работой воспитателя (% от числа опрошенных) б) Удовлетворенность родителей I ступени качеством преподавания учителя (% от числа опрошенных) в) Удовлетворенность родителей и учащихся II ступени качеством преподавания учителя (% от числа опрошенных)	0-20			+

	(школа, район, область)				
12.	Наличие призовых мест учащихся и воспитанников на различных конкурсах и соревнованиях (школа, район, область)	5, 10, 15, 20			+
13.	Доля учащихся, чьи творческие образовательные проекты сопровождает учитель, от общего количества обучаемых	0-15			+
14.	Наличие призовых мест учащихся на научно-практических конференциях различного уровня и вида (школа, район, область)	3, 5, 10, 20			+
15.	Наличию травм, полученных воспитанниками при пребывании в дошкольном отделении Наличие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	-10	+		
16.	Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы воспитателя и учителя	-20	+		
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>	<b>210</b>			
<b>II. Направление деятельности – методическая и инновационная деятельность</b>					
1.	Вклад учителя и воспитателя в реализацию программы развития общеобразовательного учреждения	0-10			+
2.	Вклад в реализацию муниципальных и областных проектов и программ, в которое включено ОУ	0-10			+
3.	Наличие разработанных учебно-методических материалов, т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	0-20		+	
4.	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования, в апробации которых участвовал учитель и воспитатель	0-10			+
5.	Количество подготовленных выступлений на методических семинарах, конференциях, методических объединениях т.п. (школа, район, город, область)	0-20	+		
6.	Количество и качество проведенных открытых уроков и занятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (школа, район, область)	0-20	+		
7.	Участие учителя и воспитателя в профессиональных конкурсах различного уровня (район, , область)	15			+
8.	Высокий результат участия учителя и воспитателя в профессиональных конкурсах различного уровня (район, область)	20, 25, 30			+
9.	Самообразование учителя и воспитателя (курсы повышения квалификации, ИКТ и дистанционные образовательные)	0-20			+
10.	Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах	5			+
10.	Оснащенность кабинета и группы и его образцовое содержание согласно утвержденного паспорта кабинета и группы	0-20		+	
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-30		+	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>	<b>210</b>			
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>420</b>			



6.2.2 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя (ГПД) и классного руководителя (оцениваются один раз в год)

№ п/п	Показатели	Оценка (в баллах)				
1.	<b>Использование проектных методов в работе с классом и группой</b>					
	Не использует					
	Испытывает затруднения в их использовании	1				
	Владеет отдельными методами		2			
	Использует систематически			3		
	Адаптирует проекты к особенностям детского коллектива и отдельных учащихся и воспитанников				4	
	Творчески подходит к использованию новых форм проектной деятельности					5
2.	<b>Динамика среднего годового балла учащихся класса в сравнении с предыдущим годом</b>					
	Отрицательная					
	Неотрицательная			3		
	Положительная					5
3.	<b>Успеваемость в классе в сравнении с предыдущим годом</b>					
	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам года, возросло	-5				
	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам года, не изменилось		2			
	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам года, снизилось			3		
	В классе нет неуспевающих					5
4.	<b>Качество знаний в сравнении с предыдущим годом</b>					
	Отрицательная динамика доли учащихся класса, успевающих на «4» и «5»	1				
	Неотрицательная динамика доли учащихся класса, успевающих на «4» и «5»			3		
	Положительная динамика доли учащихся класса, успевающих на «4» и «5»					5
5.	<b>План воспитательной работы</b>					
	Не соответствует предъявляемым требованиям					
	Частично соответствует предъявляемым требованиям		2			
	В основном соответствует требованиям			3		
	Полностью соответствует требованиям, всегда разработан своевременно				4	
	Четкий план, творческий подход к планированию воспитательной работы способствует достижению результативности воспитания					5
6.	<b>Документация, предусмотренная должностными обязанностями</b>					
	Необходимая документация отсутствует	-2				
	Есть, но не полностью		2			
	Располагает всей документацией, но она лишь частично соответствует предъявляемым требованиям			3		
	В основном соответствует предъявляемым требованиям				4	
	Полностью соответствует предъявляемым требованиям					5
7.	<b>Анализ воспитательной работы</b>					
	Не владеет анализом					
	Частично владеет анализом отдельных мероприятий		2			
	Владеет анализом отдельных мероприятий и частично всей воспитательной работы			3		
	Умеет анализировать воспитательную работу				4	



	преимущество в воспитательной работе					
8.	<b>Формирование портфолио учащихся и воспитанников</b>					
	Работа по формированию портфолио не ведется					
	1-2 ученика или воспитанника имеют портфолио	1				
	Имеют отдельные учащиеся или воспитанники		2			
	Имеют большинство			4		
	Все имеют портфолио					5
9.	<b>Дополнительное образование (раз в полугодие)</b>					
	Учащиеся не получают дополнительного образования					
	Получают отдельные учащиеся		2			
	Получает большинство			6		
	Все получают дополнительное образование					10
10.	<b>Количество и качество мероприятий (досуговых, спортивных (походы, соревнования), общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в классе</b>					
	Классные часы (в т.ч. и тематические) – не менее 32 в год	0-5				
	Общественно-полезные (субботники, уборка кабинетов, дежурство по школе и т.д.)	0-5				
	Спортивные соревнования, походы – не менее 1 раза в триместр	0-5				
	Экскурсии, культпоходы - не менее 1 раза в триместр	0-5				
	Досуговые (интеллектуальные игры, вечера отдыха, конкурсы, встречи с интересными людьми) - не менее 1 раза в триместр	0-5				
	Открытое внеклассное мероприятие – 1 раз в год	10				
11.	<b>Самоуправление в классе</b>					
	Инициатива исходит от учителя, большинство – добросовестные исполнители		2			
	Орган ученического самоуправления активно действует					5
12.	<b>Общение</b>					
	Многие учащиеся не умеют общаться. Конфликтные ситуации возникают часто	-3				
	Остаются проблемы с общением у отдельных учеников. Конфликтные ситуации возникают редко			3		
	Устойчивый благоприятный морально-психологический климат					5
13.	<b>Участие класса в делах школы, района (олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, в концертах и т.д.)</b>					
	Учащиеся класса не принимают участие в делах школы, района	-3				
	Многие учащиеся класса принимают участие			5		
	Принимая активное участие в общешкольных, районных и прочих мероприятиях, учащиеся добиваются высоких результатов					10
14.	<b>Соблюдение учащимися правил поведения в школе</b>					
	Доля учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины в динамике прошедшего года и с учетом текущего учебного года	-3				
	Учащиеся класса систематически опаздывают за занятия, имеют замечания от дежурного администратора	-2				
	Правила поведения нарушают отдельные учащиеся	-4				
	Замечаний нет					10
15.	<b>Соответствие внешнего вида учащихся предъявляемым нормам и требованиям</b>					
	Не соответствует у большинства	-5				
	Не соответствует у некоторых учащихся		2			
	Соответствует у большинства			4		
	Соответствует у всех					5



	ОпДН, КДН по сравнению с предыдущим годом возросло				
	Количество учащихся класса, состоящих на ВШУ, учете ОпДН, КДН по сравнению с предыдущим годом не изменилось		2		
	Количество учащихся класса, состоящих на ВШУ, учете ОпДН по сравнению с предыдущим годом снизилось			3	
	В классе нет учащихся, состоящих на ВШУ и учете ОпДН				10
17.	<b>Доля учащихся класса, получающих полноценное горячее питание в школьной столовой в сравнении с предыдущим годом (раз в четверть)</b>				
	Горячее питание получают менее 50% учащихся	-5			
	Горячее питание получают 50 % учащихся		3		
	Горячее питание получают 75 % учащихся			5	
	Горячее питание получают все учащиеся				10
18.	<b>Сохранение здоровья учащихся</b>				
	Динамика показателя зрения учащихся и воспитанников в сравнении с предыдущим годом	0-5			
	Динамика показателя нарушения осанки учащихся и воспитанников в сравнении с предыдущим годом	0-5			
	Динамика отношения общего количества фактов простудных заболеваний к количеству учащихся и воспитанников в классе и в группе в сравнении с предыдущим годом	0-5			
19.	<b>Уровень воспитанности учащихся</b>				
	Низкий				
	Ниже среднего	1			
	Средний		3		
	Выше среднего			4	
	Высокий				5
20.	<b>Работа с родителями</b>				
	Складывается система такой работы		3		
	Есть система работы с родителями			4	
	Родители активны, инициативны, сотрудничают с педагогами и воспитателями, принимают участие в улучшении материально-технической базы школы				5
21.	<b>Доля родителей учащихся и воспитанников, удовлетворенных качеством работы классного руководителя и воспитателя</b>				
	Отдельные родители удовлетворены качеством работы (менее 50 %)		2		
	Большинство родителей удовлетворены качеством работы (более 75%)				10
22.	<b>Методическая работа классного руководителя и воспитателя</b>				
	Активное участие в педсоветах, МО, семинарах (выступления с докладами)		2		
	Принимает активное участие в районных, городских семинарах, конференциях			4	
	Имеет публикации в специализированных газетах и журналах				5
23.	<b>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы классного руководителя и воспитателя</b>				
	Наличие жалоб	-5			
	Отсутствие жалоб				
24.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>				
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	210			

### 5.2.3 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

Показатели для оценки качества и эффективности труда соцпедагога		Баллы	Сроки оценки качества и эффективности труда		
№	И. Направление деятельности – развитие во внеурочном образовательном пространстве ОУ поля выбора различных дополнительных видов и форм деятельности учащихся		Ежекварт.	1 раз в полугодие	1 раз в год
1.	Количество учащихся, состоящих в ОпДН и КДН, в сравнении с предыдущим годом	0-20			+
2.	Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом	0-20			+
3.	Доля учащихся группы риска, посещающих кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ	0-20			+
4.	Количество и качество мероприятий по формированию ЗОЖ, по социальной защите несовершеннолетних, проведенных в школе	0-20		+	
5.	Количество и качество мероприятий по профилактике правонарушений, проводимых в школе совместно с правоохранительными органами	0-20		+	
6.	Наличие призовых мест учащихся на различных внешкольных конкурсах (район, город, область)	10, 15, 20			+
7.	Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных качеством работы социального педагога	0-10		+	
8.	Наличие травм, полученных учащимися на внеурочных занятиях	-10	+		
9.	Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы соцпедагога	-20	+		
10.	Состояние документации, предусмотренной должностными обязанностями	0-10		+	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>		<b>140</b>			
<b>II. Направление деятельности – методическая и инновационная деятельность</b>					
1.	Вклад соцпедагога в реализацию программы развития общеобразовательного учреждения	0-10			+
2.	Вклад в реализацию муниципальных и областных проектов и программ, в которое включено ОУ	0-10			+
3.	Наличие разработанных сценариев, учебно-методических материалов, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	0-20		+	
4.	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования, в апробации которых участвовал соцпедагог	0-10			+
5.	Количество подготовленных выступлений на методических семинарах, конференциях, методических объединениях и т.п. (школа, район, область)	0-20	+		
6.	Количество и качество проведенных открытых мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (школа, район, область)	0-20	+		
7.	Участие соцпедагога в профессиональных конкурсах различного уровня (район, город, область)	15			+



9.	Самообразование соцпедагога (курсы повышения квалификации, ИКТ и дистанционные образовательные)	0-20			+
10.	Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах	5			+
11.	Оснащенность кабинета и его образцовое содержание согласно утвержденного паспорта кабинета	0-20		+	
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-30		+	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>	<b>200</b>			
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>340</b>			

#### 6.2.4 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога

Показатели для оценки качества и эффективности труда педагога - психолога		Баллы	Сроки оценки качества и эффективности труда		
			Ежекварт	1 раз в полугодие	1 раз в год
<b>№</b>	<b>I. Направление деятельности – коррекционно-развивающая работа с учащимися и</b>				
1.	Доля учащихся и воспитанников, охваченных различными видами контроля в сравнении с предыдущим периодом : - по социальным показателям; - по интеллектуальным; -по эмоциональным.	0-30			+
2.	Динамика количества обращений родителей за консультациями к специалисту, в сравнении с предыдущим периодом	0-30			+
3.	Динамика количества обращений педагогов и воспитателей за консультациями к специалисту, в сравнении с предыдущим периодом	0-30			+
4.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством работы специалиста (процент из числа опрошенных)	0-20			+
5.	Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	0-20			+
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>130</b>			
	<b>II. Направление деятельности – работа в рамках программы мониторинга ОУ</b>				
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0-30			+
2.	Своевременное и качественное выполнение части программы мониторинга ОУ, закрепленного за специалистом.	0-30			+
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>	<b>60</b>			

1.	Вклад в реализацию программы развития общеобразовательного учреждения	0-10			+
2.	Вклад в реализацию муниципальных и областных проектов и программ, в которое включено ОУ	0-10			+
3.	Наличие методических разработок, материалов, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	0-20		+	
4.	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования, в апробации которых участвовал педагог - психолог	0-10		+	
5.	Количество подготовленных выступлений на методических семинарах, конференциях, методических объединениях и т.п. (школа, район, область)	0-20	+		+
6.	Количество проведенных открытых занятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (школа, район, область)	0-20	+		
7.	Участие специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня (район, область)	5			+
8.	Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня (район, область)	20			+
9.	Самообразование специалиста (курсы повышения квалификации, ИКТ и дистанционные образовательные)	0-10			+
10.	Оснащенность и образцовое содержание кабинета	0-20		+	
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-30			+
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>		<b>175</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>365</b>			

#### 6.2.5 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-организатора

Показатели для оценки качества и эффективности труда педагога - организатора		Баллы	Сроки оценки качества и эффективности труда		
			Ежекварт.	1 раз в полугодие	1 раз в год
№	<b>I. Направление деятельности – развитие во внеурочном образовательном пространстве ОУ поля выбора различных дополнительных видов и форм деятельности учащихся</b>				
	1. Использование проектных методов в работе с учащимися	0-30		+	
	2. Отношение количества учащихся ОУ к общему количеству кружков, спортивных секций, клубов и т.п. в ОУ	0-10			+



	Отношение количества учащихся ОУ к общему количеству спортивно-массовых мероприятий, проведенных в ОУ	0-10			+
	Наличие призовых мест учащихся на различных внешкольных конкурсах и соревнованиях (район, город, область)	10, 15, 20			+
	Количество и качество мероприятий (досуговых, спортивных (походы, соревнования), общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в школе	0-30	+		
	Доля учащихся ОУ, участвующих в работе ученического самоуправления	0-10		+	
	Доля курируемых классов, в которых реально действует орган ученического самоуправления	0-10			+
	Доля учащихся ОУ, работающих в средствах школьной коммуникации (сайте ОУ, в газете) в сравнении с предыдущим периодом	0-10			+
	Удовлетворенность работой органов ученического самоуправления участников образовательного процесса (процент от числа опрошенных)	0-20			+
	Доля классных руководителей, удовлетворенных качеством работы педагога-организатора	0-10		+	
	Снижение количества учащихся ОУ, состоящих на учете в КДН, в сравнении с предыдущим периодом	0-20			+
	Степень участия в организации информационного пространства школы	0-20	+		
	Наличие травм, полученных учащимися на внеурочных занятиях	-10	+		
	Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы педагога	-20	+		
	Состояние документации, предусмотренной должностными обязанностями	0-10		+	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>220</b>			
	<b>II. Направление деятельности – методическая и инновационная деятельность</b>				
	Вклад педагога в реализацию программы развития общеобразовательного учреждения	0-10			+
	Вклад в реализацию муниципальных и областных проектов и программ, в которое включено ОУ	0-10			+
	Наличие разработанных сценариев, учебно-методических материалов, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	0-20		+	
	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования, в апробации которых участвовал педагог	0-10			+
	Количество подготовленных выступлений на методических семинарах, конференциях, методических объединениях и т.п. (школа, район, область)	0-20	+		
	Количество и качество проведенных открытых мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (школа, район, область)	0-20	+		
	Участие педагога в профессиональных конкурсах различного уровня (район, область)	15			+
	Высокий результат участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня (район, область)	20, 25, 30			+
	Самообразование педагога (курсы повышения квалификации, ИКТ и дистанционные образовательные)	0-20			+
	Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах	5			+

Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-30		+	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	210			
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	420			

### 6.2.6 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда библиотекаря

Показатели для оценки и эффективности труда библиотекаря		баллы	Сроки оценки качества И эффективности труда		
№	Направления основной деятельности библиотеки :		Ежеквартально	1 раз в полугодии	1 раз в год
<b>1. Работа с читателями</b>					
1	Обеспечение высокой читательской активности обучающихся: посещаемость	15		+	
2	Основные контрольные показатели: число читателей, книговыдача	15		+	
<b>2. Справочно-библиографическая и информационная работа</b>					
1	Проведение библиотечно-библиографических уроков среди учащихся	5		+	
2	Редактирование справочно-библиографического аппарата библиотеки	5			+
<b>3. Пропаганда чтения как форма культурного досуга</b>					
1	Оформление тематических выставок	5		+	
2	Организация и проведение бесед, обзоров, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся				
	В классах	5		+	
	На школу	10			+
	На район	15			+
<b>4. Комплектование и организация книжного фонда</b>					
1	Контроль за сохранностью библиотечного фонда	5			+
2	Заявка на комплектование фонда учебников	5			+
3	Работа с фондом периодических изданий	5		+	
4	Выдача и сбор учебников	10			+
5	Своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда	10		+	
6	Оформление заказа учебников на следующий учебный год – фед. комплект	10			+
<b>5. Планирование и отчетность</b>					
1	Текущее и перспективное планирование работы школьной библиотеки	5	+		
2	Составление отчетности и анализа работы за год	5	+		
3	Своевременное заполнение библиотечной	5		+	



	учебников)				
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>	<b>135</b>			
<b>II. Направление деятельности- методическая и инновационная</b>					
1.	Вклад библиотекаря в реализацию муниципальных и областных проектов и программ, в которое включено ОУ	10			+
2	Участие библиотекаря в различных профессиональных конкурсах различного уровня (район, область)	10			+
4	Самообразование библиотекаря (курсы повышения квалификации, ИКТ и дистанционные образовательные)	10			+
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>	<b>30</b>			
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>165</b>			

6.2.7 Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда обслуживающего и технического персонала

<i>Обслуживающий и технический персонал</i>	<b>Количество баллов</b>
<b>Критерий. Качественные результаты труда</b>	
1. Качественное проведение генеральных уборок	5
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	5
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5
6 Оценка деятельности контролирующими органами	5
7.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5
8.Качественное ведение отчетной документации по состоянию здоровья обучающихся, воспитанников, работников школы	5
9. Контроль за наличием в медкабинете необходимых лекарственных препаратов, медицинских инструментов	5
10 Организация и проведение профилактических мероприятий, просветительской работы среди обучающихся, воспитанников, родителей, персонала школы	5
11. Контроль за качеством поставляемых продуктов, соблюдением правил хранения и качеством приготовленной пищи.	5
12. Снижение заболеваемости среди обучающихся и воспитанников.	5
13.Привлечение внебюджетных средств	20
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>80</b>

«Стоимость» одного балла рассчитывается исходя из сумм, имеющихся в фонде  
При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;