

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение по определению порядка установления размера выплат стимулирующего, компенсационного характера и других вопросов оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее – Положение) разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона Российской Федерации от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР; раздела «Профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

Постановления Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

Постановления Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

Постановления Минтруда Российской Федерации от 15.11.1999 № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давильные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

Постановление Минтруда Российской Федерации от 05.03.2004 № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Раздел «Торговля и общественное питание»;

Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.04.2007 № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «О утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г. протокол № 11.

Решения Кунгурской городской Думы от 27.08.2009 № 303 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций муниципального образования «Город Кунгур»;

Постановления администрации города Кунгура Пермского края от 21.12.2015 № 998 «Об утверждении Положения о системе оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций города Кунгура» (далее – Постановление);

Иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее – Образовательная организация), установления доплат и надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, премирования работников и других видов материального стимулирования труда.

3. Наименования должностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать Приказу Минсоцразвития РФ от 26.08.2010г № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановлению Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

5. Размеры и виды выплат могут быть пересмотрены в сторону увеличения или уменьшения в связи с изменениями законодательства, качественных показателей работы, обстоятельств в учебно-воспитательном процессе, жизненных обстоятельств работников.

6. Заработная плата в месяц работников Образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации и в том же объеме.

7. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты;

минимальная базовая сумма (базовый оклад) – минимальная величина (установленная на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), применяемая для определения должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышающих коэффициентов;

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения минимальной базовой суммы (базового оклада), которые образуют должностной оклад.

К повышающим коэффициентам относятся:

коэффициент стажа, коэффициент квалификации и коэффициент сложности предмета;

выплата, повышающая минимальную базовую сумму (базовый оклад) должностной оклад – выплата, которая увеличивает размер минимальной базовой суммы (базовый оклад), должностного оклада на процент доплаты, соответствующий каждой категории работников;

должностной оклад (ставка заработной платы) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении при соблюдении установленного [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5) Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) определяется по видам персонала:

для административно-управленческого персонала - средняя заработная плата педагогических работников с учетом размера кратности, который определяется в зависимости от категории Образовательной организации;

для административного персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс - минимальная величина базового оклада (установленная на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов, определяющих стаж педагогической работы, уровень квалификации и коэффициент сложности предмета;

для педагогических работников - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, с учетом уровня образования, педагогического стажа или стажа по профилю, уровня квалификации;

для учебно-вспомогательного персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

для медицинского персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников медицинских и фармацевтических работников, с учетом уровня квалификации;

для работников культуры и искусства - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

для младшего обслуживающего персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью организации и не входящих в круг основных обязанностей работника Образовательной организации, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячные выплаты работникам Образовательной организации, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденных локальным нормативным актом Образовательного организации;

премиальные выплаты (премии) - выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), устанавливаемые работнику Образовательной организации в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника Образовательной организации;

выплаты социального характера - выплаты работникам Образовательной организации, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

8. Для установления размеров стимулирующих выплат Приказом директора создается постоянно действующая комиссия.

Председателем комиссии является директор школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

9. Комиссия производит рассмотрение листов достижений и подсчет баллов путем заполнения оценочного листа (Приложение 2) по результатам работы за полугодие каждому учителю в течение 10 рабочих дней после окончания полугодия;

10. Произведенный комиссией подсчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется в общественную профсоюзную учительскую организацию для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера и рассматривается в 3-х рабочих дней.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по подсчету баллов работникам общественная профсоюзная учительская организация на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у членов общественной профсоюзной учительской организации не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то общественная профсоюзная учительская организация принимает решение согласовать представленный комиссией оценочный лист.

Если общественная профсоюзная учительская организация не согласна с представленным подсчетом, то он формулирует с обязательным обоснованием свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их директору школы. После получения директором возражений комиссия собирается вновь для принятия решения.

11. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Образовательной организации, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Образовательной организации, согласно количеству баллов, заработанных педагогом. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

12. С момента доведения до сведения работника оценочного листа, он в течение 3-х дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованные письменные заявления о его не согласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия производит проверку заявления работника и дает обоснованный ответ.

1. **Формирование и распределение фонда оплаты труда**

13. Фонд оплаты труда Образовательной организации (далее – ФОТоо) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее – ФОТст)

ФОТоо=ФОТб+ФОТст

Доля базовой части фонда оплаты труда Образовательного учреждения составляет не менее 70% от общего фонда оплаты труда Образовательной организации:

ФОТб более или =ФОТоу\*70%

Объем базовой части фонда оплаты труда доводится до Образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

Минимальная базовая сумма для расчета – 7000,00 рублей.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не более 30% от общего фонда оплаты труда Образовательной организации:

ФОТст менее или = ФОТоу\*30%

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда доводится до Образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех видов персонала Образовательной организации и складывается:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпр + ФОТувп и сп + ФОТмоп, где

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпр - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп и сп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, медицинского персонала, работников культуры и искусства;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

15. Распределение должностей работников Образовательной организации по видам персонала осуществляется в соответствии с [пунктом](#sub_1100) 20 настоящего Положения.

16. Объем фонда оплаты труда педагогических работников (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпр) определяется по формуле:

ФОТбпр = ФОТб x Дпр, где

Дпр - доля фонда оплаты труда педагогических работников, составляет:

не менее 70% - для Образовательной организации, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования;

не менее 60% - для Образовательной организации, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего и основного общего, среднего общего и дошкольного образования;

не менее 75% - для Образовательной организации, осуществляющая образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

17. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - учителя), обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости и определяется следующим образом:

ФОТбпр = ФОТан + ФОТспец + ФОТнз, где

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы учителя (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в общеобразовательных организациях (классах) для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5));

ФОТнз - фонд оплаты труда за неаудиторную занятость (руководство школьными методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается настоящим Положением исходя из специфики образовательной программы.

18. Экономия фонда оплаты труда Образовательной организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

19. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

20. Фонд заработной платы работников Образовательной организации состоит из заработной платы:

педагогический персонал;

учебно-вспомогательного персонала;

административно-управленческого персонала;

административного персонала;

медицинского персонала;

работников культуры и искусства;

младшего обслуживающего персонала.

1. **Расчет заработной платы работников Образовательной организации**

21. Оплата труда (заработная плата) работников Образовательной организации включает в себя: должностные оклады (базовая часть), выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты), выплаты стимулирующего характера.

22. Должностные оклады устанавливаются приказом директора согласно Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений города, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденного постановлением администрации города Кунгура от 30.04.2013 № 355.

23. Заработная плата учителей устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения профсоюзного органа и (или) иного представительного органа, сформированного на выборной основе трудовым коллективом Образовательной организации.

24. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

25. Заработная плата учителей (далее - ЗППу) состоит из:

ЗППу = БЧЗПу + СЧЗПу, где

БЧЗПу - базовая часть;

СЧЗПу - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы учителей (далее - БЧЗПу) рассчитывается по формуле:

БЧЗПу = ((Сан x У x Чу x Кнед) x (1 + А + Ксп + Кстаж + Н) + Мо + Кв) x К\*, где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

Сан = С / (Ч x Кнед x Сн), где

С - базовая сумма в месяц составляет 7 000,00 рублей.

При условии ведения преподавательской работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов и других условиях минимальная базовая сумма повышается на процент доплат, установленных [пунктом 31](#sub_1029) настоящего Положения;

Ч - количество часов в неделю (18 недельных часов);

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса:

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы учителя необходимо учитывать численность учащихся класса без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию учителя;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, установленные [пунктом 26](#sub_1021) настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются, если учитель является руководителем школьного методического объединения, в размере 530 рублей;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации;

К\* - районный коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя рассчитывается по формуле:

ЗПуИО = ((Сан x Ч x Усн x Кнед) x (1 + Кстаж + А + Ксп + Н) + Мо) x К\*, где

ЗПуИО - заработная плата учителя при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч - количество часов в неделю (18 недельных часов);

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса (Усн = 12,5. При индивидуальном обучении на дому по адаптированным общеобразовательным программам Усн = 7,5);

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию учителя;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, установленные [пунктом 26](#sub_1024) настоящего Положения;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются, если учитель является руководителем методического объединения, в размере 530 рублей;

К\* - районный коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

При освоении обучающимся образовательной программы в форме семейного образования порядок расчета заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, определяется локальным нормативным актом Образовательной организации.

26. Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации учителя устанавливается в размерах, представленных в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Основания для повышения должностных окладов** | **Надбавка к должностным окладам** |
| 1. | Ученая степень доктора наук (педагогических наук или по профилю преподаваемых предметов) | 20% |
| 2. | Ученая степень кандидата наук (педагогических наук или по профилю преподаваемых предметов) | 10% |
| 3. | Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель» | 10% |
| 4. | Орден СССР или Российской Федерации | 10% |

27. Кстаж - коэффициент стажа педагогической работы учителя устанавливается в размерах, представленных в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Показатели** | **Стаж педагогической работы** |
| **до 3 лет** | **от 3 до 8 лет** | **от 8 до 14 лет** | **от 14 до 20 лет** | **более 20 лет** |
| 1. | Размеры коэффициентов | 0,2 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 |

28. А - коэффициент квалификации учителя устанавливается в размерах, представленных в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели квалификации** | **Размер коэффициента** |
| 1. | Первая квалификационная категория | 0,20 |
| 2. | Высшая квалификационная категория | 0,30 |

29. Ксп - коэффициент сложности предмета, устанавливаемый учителям, представлен в [таблице](#sub_40) .

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Предмет** | **Размер коэффициента** |
| 1. | Русский язык | 0,2 |
| 2. | Математика | 0,2 |
| 3. | Начальные классы[\*](#sub_1111) | 0,193 |
| 4. | Иностранный язык | 0,193 |
| 5. | Химия | 0,185 |
| 6. | Физика | 0,185 |
| 7. | Биология | 0,185 |
| 8. | Литература, чтение[\*\*\*](#sub_3333) | 0,168 |
| 9. | География, природоведение | 0,168 |
| 10. | Технология | 0,145 |
| 11. | Обществоведение, обществознание | 0,145 |
| 12. | История | 0,145 |
| 13. | Информатика | 0,145 |
| 14. | Физическое воспитание, физическая культура | 0,127 |
| 15. | МХК | 0,120 |
| 16. | ОБЖ | 0,101 |
| 17. | Экономика | 0,084 |
| 18. | Черчение | 0,076 |
| 19. | Предметы школьного и регионального компонентов[\*\*](#sub_2222) | 0,072 |
| 20. | Музыка | 0,067 |
| 21. | Право | 0,06 |
| 22. | ИЗО | 0,05 |
| 23. | Астрономия | 0,05 |
| 24. | Предметы КАБ (коррекционно-адаптационного блока): логопедия, развитие психомоторных и сенсорных процессов, ЛФК, ритмика, СБО[\*\*\*](#sub_3333) | 0,193 |
| 25. | Дополнительные предметы по программе «Особый ребенок» (I, II ступень, счет, письмо, хозяйственно-бытовой труд, предметно-практическая деятельность)[\*\*\*](#sub_3333) | 0,145 |

Примечание:

\* Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

\*\* Коэффициент, указанный в таблице для предметов школьного и регионального компонентов, устанавливается по преподаванию предметов, курсов по выбору, элективных курсов, факультативов.

\*\*\* Коэффициент, указанный в таблице, устанавливается для учителей в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам.

30. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются коэффициенты ставок почасовой оплаты, представленные в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Контингент обучающихся** | **Размеры коэффициентов** |
| **Профессор, доктор наук** | **Доцент, кандидат наук** | **Лица, не имеющие ученой степени** |
| 1. | Обучающиеся в образовательных организациях | 0,13 | 0,1 | 0,07 |

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной [пунктом 25](#sub_1023) настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия.

31. Выплаты, повышающие размер минимальной базовой суммы учителям и выплаты, повышающие размер должностного оклада воспитателям, иным педагогическим работникам и специалистам, представлены в таблице:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Основание** | **Категории работников** | **% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы** |
| 1. | Образовательные организации для обучающихся/ воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития | Учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), логопед | 15-20% |
| 2. | Образовательные организации, реализующие образовательные программы углубленного изучения отдельных предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й класс; другие предметы - с 7-го по 11-й класс | Учителя, осуществляющие реализацию образовательной программы углубленного изучения отдельных предметов | до 15% |
| 3. | Общеобразовательные организации при исправительных колониях | Конкретный перечень работников, которым могут увеличиваться установленные должностные оклады, и конкретный размер этого повышения определяется локальным нормативным актом Образовательной организации | 50-75% |
| 4. | Общеобразовательные организации при исправительной колонии строгого режима | Конкретный перечень работников, которым могут дополнительно повышаться должностные оклады, и конкретный размер этого повышения определяется локальным нормативным актом Образовательной организации | 10-15% |
| 5. | Образовательные организации | Учитель, при индивидуальном обучении детей с ограниченными возможностями здоровья на дому на основании медицинского заключения | до 20% |

32. Заработная плата педагогических работников, за исключением учителей, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, административного персонала, медицинского персонала, работников культуры и искусства, младшего обслуживающего персонала, включает в себя минимальные размеры должностных окладов, включая выплаты и надбавки к должностным окладам (при наличии оснований, указанных в разделе 3 настоящего Положения), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и состоит:

ЗП = БЧс + СЧ, где

СЧ - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом 7 настоящего Положения;

БЧс - базовая часть заработной платы педагогических работников, за исключением учителей, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, административного персонала, медицинского персонала, работников культуры и искусства, младшего обслуживающего персонала определяется по формуле:

БЧс = (ДО x (1 + Н) + Мо + Кв) x К\*, где

ДО - должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент выплат, установленных [пунктом 31](#sub_1029) настоящего Положения;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учителей), установленные [пунктом 26](#sub_1024) настоящего Положения;

Мо - доплаты педагогическим работникам (за исключением учителей), учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Размер доплаты самостоятельно устанавливается локальным нормативным актом Образовательной организации в абсолютном размере, но не более установленного [пунктом 25](#sub_1023) настоящего Положения;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации;

К\* - районный коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

33. Месячная заработная плата, размеры должностных окладов педагогических работников (за исключением учителей) определяются с учетом оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

34. Норма часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы определяется в соответствии с [Приказом](http://internet.garant.ru/document?id=70778632&sub=0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

35. Размеры должностных окладов работников не могут быть меньше установленных Постановлением минимальных размеров должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не более 30% общего фонда оплаты труда.

Должностные оклады работников подлежат перерасчету с момента наступления права работника на установление (изменение) доплат и надбавок, предусмотренных [пунктами 26-34](#sub_1024) настоящего Положения.

Повышение минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением, осуществляется пропорционально по каждому виду персонала, квалификационной группе (уровню) работников Образовательной организации.

36. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Образовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

37. Установление выплат стимулирующего характера работникам производится на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

1. **Определение размера и должностных окладов**

**работников, за исключением учителей**

38. Размеры должностных окладов работников, за исключением учителей, устанавливаются настоящим положением не ниже минимальных размеров должностных окладов (приведенных в [таблицах](#Par441)), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками занимаемых должностей.

39. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников первого квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

| **№ п/п** | **Педагогический стаж** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| --- | --- | --- |
| **Начальное профессиональное образование** | **Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения** | **Высшее профессиональное образование** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 5 320,00 | 5 839,00 | 6 436,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 5 612,00 | 6 159,00 | 6 785,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 5 949,00 | 6 530,00 | 7 199,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 6 335,00 | 6 959,00 | 7 665,00 |
| 5. | Более 20 лет | 6 762,00 | 7 416,00 | 8 133,00 |

Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников первого квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Присвоенная по результатам профессиональной****аттестации категория** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | Первая квалификационная категория | 8 966,00 |
| 3 | Высшая квалификационная категория | 9 414,00 |

40. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников второго квалификационного уровня (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Педагогический стаж** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| **Начальное профессиональное образование** | **Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения** | **Высшее профессиональное образование** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 5 839,00 | 6 436,00 | 7 067,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 6 159,00 | 6 790,00 | 7 434,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 6 530,00 | 7 199,00 | 7 850,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 6 961,00 | 7 665,00 | 8 315,00 |
| 5. | Более 20 лет | 7 416,00 | 8 133,00 | 8 777,00 |

41. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников второго квалификационного уровня (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель), имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Присвоенная по результатам профессиональной****аттестации категория** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 9 676,00 |
| 3. | Высшая квалификационная категория | 10 161,00 |

42. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня (воспитатель, методист, педагог-психолог [<\*>](#Par557), старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Педагогический стаж** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| **Начальное профессиональное образование** | **Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения** | **Высшее профессиональное образование** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 6 436,00 | 7 067,00 | 7 749,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 6 790,00 | 7 442,00 | 8 137,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 7 199,00 | 7 858,00 | 8567,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 7 665,00 | 8 307,00 |  9 030,00 |
| 5. | Более 20 лет | 8 043,00 | 8 680,00 | 9 398,00 |

Примечание: <\*> по должности «педагог-психолог» учитывается стаж по профилю.

43. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист), имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Присвоенная по результатам профессиональной****аттестации категория** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 10 361,00 |
| 3. | Высшая квалификационная категория | 10 880,00 |

44. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), тьютор), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Педагогический стаж** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| **Начальное профессиональное образование** | **Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения** | **Высшее профессиональное образование** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 6 966,00 | 7 639,00 | 8 354,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 7 195,00 | 7 897,00 | 8 603,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 7 483,00 | 8 174,00 | 8 878,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 7 798,00 | 8 468,00 | 9 182,00 |
| 5. | Более 20 лет | 8043,00 | 8 680,00 | 9 398,00 |

Примечание: <\*> по должности «учитель-дефектолог», «учитель-логопед», (для штатных должностей) учитывается стаж по профилю.

45. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), тьютор), имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Присвоенная по результатам профессиональной****аттестации категория** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 10 361,00 |
| 3. | Высшая квалификационная категория | 10 880,00 |

46. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала:

профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) – 5 554,00 рублей.

профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

первый квалификационный уровень (младший воспитатель) – 5 554,00 руб.;

47. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Квалификационные уровни** | **Наименование профессий** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| 1 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Первый квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурного подразделения (кабинета, библиотеки, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта и другими структурными подразделениями), реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню) | 15 422,00 |
| 2. | Второй квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений | 16 763,00 |

48. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Квалификационный уровень** | **Наименование должностей** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| 1 | 1-й квалификационный уровень | Агент по снабжениюАрхивариусДелопроизводительКалькуляторКассирМашинисткаСекретарь руководителя Секретарь-машинисткаЭкспедиторЭкспедитор по перевозке грузовРабочий по заливке катка | 5 554,00 |
| 2 | 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 5 932,00 |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| 3 | 1-й квалификационный уровень | Инспектор по кадрамЛаборантСпециалист по охране трудаТехникХудожник | 5 932 ,00 |
| 4 | 2-й квалификационный уровень | Заведующий складомЗаведующий хозяйствомДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6 280,00 |
| 5 | 3-й квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий столовойНачальник хозяйственного отделаДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6 665,00 |
| 6 | 4-й квалификационный уровень | МеханикДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7 050,00 |
| **III. Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |
| 7 | 1-й квалификационный уровень | БухгалтерИнженерИнженер-программист (программист)Специалист по кадрамЭкономистЮрисконсульт | 7 050,00 |
| 8 | 3-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7 474,00 |
| 9 | 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7 936,00 |
| 10 | 5-й квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 9 478,00 |

49. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии» установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Стаж по профилю** | **Размер должностного оклада, руб.** |
| **Общее среднее образование и курсовая подготовка** | **Среднее профессиональное образование** | **Высшее профессиональное образование** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Аккомпаниатор
 |
| 1. | Без предъявления требований к стажу работы | 5 087,00 |
| 1. Библиотекарь
 |
| 2. | До 3 лет | 5 399,00 | 5 710,00 | 6 429,00 |
| 3. | Более 3 лет | 6 054,00 | 6 834,00 | 7 271,00 |

50. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей медицинских и фармацевтических работников установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Квалификационные уровни** | **Наименование должности** | **Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория** | **Размеры должностных окладов, рублей** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа**

**«Средний медицинский и фармацевтический персонал»** |
| 1 | 3-й квалификационный уровень | Медицинская сестра | Без категории | 5 710,00 |
| 2-я категория | 6 054,00 |
| 1-я категория | 6 429,00 |
| Высшая категория | 6 834,00 |
| 2 | 4-й квалификационный уровень | Фельдшер | Без категории | 6 054,00 |
| 2-я категория | 6 429,00 |
| 1-я категория | 6 834,00 |
| Высшая категория | 7 271,00 |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»**
 |
| 3 | 2-й квалификационный уровень | Врач | Без категории | 7 271,00 |
| 2-я категория | 7 677,00 |
| 1-я категория | 8 114,00 |
| Высшая категория | 8 552,00 |

51. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование квалификационных уровней** | **Профессии, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размеры окладов, рублей** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1 | 1-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:Водитель мототранспортных средств ГардеробщикГрузчикДворникКастеляншаКладовщикКухонный рабочийМашинист (кочегар) котельнойМашинист моечных машинМашинист по стирке и ремонту спецодеждыМойщик посудыОператор котельнойОператор теплового пунктаПлотникПоварПриемщик пункта прокатаРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданийРабочий по стирке и ремонту спецодеждыРабочий по ремонту плоскостных спортивных сооруженийСадовникСлесарь-сантехникСлесарь по ремонту автомобилей Слесарь-электрик по ремонту электрооборудованияСтолярСторож (вахтер)Уборщик служебных помещенийУборщик территорийЭлектромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 5 554,00 |
| 2 | 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 5 932,00 |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 3 | 1-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:Водитель автомобиляМеханик по техническим видам спортаПоварСлесарь по обслуживанию тепловых пунктов | 6 280,00 |
| 4 | 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 665,00 |
| 5 | 3-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 474,00 |
| 6 | 4-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы [<\*>](#Par883) | 9 480,00 |

--------------------------------

<\*> Примечание: Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретному рабочему минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», решается руководителем Образовательной организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда работников Образовательной организации.

# Определение размера заработной платы руководителя Образовательной организации, заместителя руководителя

52. Заработная плата руководителя Образовательной организации, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

53. Размер должностного оклада заместителей директора Образовательной организации устанавливается директором на 10-50% ниже должностного оклада директора:

а) заместителю руководителя по учебной, методической и воспитательной работе:

- ниже на 10-19%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 3 лет;

- ниже на 20-29%, имеющим высшее профессиональное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях.;

- ниже на 30-50%, имеющим среднее специальное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях;

б) заместителю директора по дошкольному образованию:

- ниже на 20 – 25%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 5 лет;

- ниже на 26 – 35%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 3 лет;

- ниже на 36 – 50%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 1 года или при наличии среднего специального образования и стажа работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

в) заместителю директора:

- ниже на 10%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

- ниже на 11-30%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 1 года;

- ниже на 31-50%, имеющим среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

Должностной оклад заместителей директора не может быть меньше должностного оклада установленного до вступления в силу настоящего Положения.

54. Должностной оклад руководителя Образовательной организации устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников с учетом категории организации в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Категория организации** | **Кратное соотношение** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Общеобразовательные организации, не имеющие филиалов: | 1,2 - 1,30 размера средней заработной платы: |
|  | до 200 учащихся | 1,2 |
|  | от 201 до 500 учащихся | 1,24 |
|  | от 501 до 1000 учащихся | 1,28 |
|  | свыше 1001 учащегося | 1,3 |
| 2. | Общеобразовательные организации, имеющие 2 и более здания, структурные (дошкольные) подразделения: | 1,25 - 1,32 размера средней заработной платы: |
|  | до 200 учащихся (воспитанников) | 1,25 |
|  | от 201 до 500 | 1,28 |
|  | от 501 до 1000 учащихся (воспитанников) | 1,3 |
|  | свыше 1001 учащегося (воспитанника) | 1,32 |

Размер кратности окладов руководителей Образовательных организаций на момент установления должностного оклада руководителя Образовательной организации снижается до 1 в следующих случаях:

при отклонении указанных в [пункте 13](#sub_1011) настоящего Положения доли базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда Образовательной организации;

при отклонении указанной в [пункте 16](#sub_1015) настоящего Положения доли фонда оплаты труда педагогических работников Образовательной организации;

при наличии дефицита фонда оплаты труда Образовательной организации.

55. Расчет средней заработной платы педагогических работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Образовательной организации.

При индексации заработной платы работников Образовательной организации в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя Образовательной организации.

56. Расчет средней заработной платы педагогических работников осуществляется в соответствии с Постановлением.

57. Размер должностного оклада заместителей руководителя Образовательной организации устанавливается приказом руководителя Образовательной организации не менее чем на 10% и не более чем на 50% ниже должностного оклада руководителя в соответствии с критериями, утвержденными локальным нормативным актом Образовательной организации.

58. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя увеличивается на коэффициент доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации (при наличии) в размерах, указанных в [пункте](#sub_10) 26 настоящего Положения.

59. Заместителям руководителя с учетом условий их труда руководителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#sub_600) настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Образовательной организации в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права.

60. Заместителям руководителя с учетом условий их труда руководителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 7](#sub_700) настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей Образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Образовательных организаций с учетом показателей эффективности работы.

61. За высокие результаты деятельности Образовательной организации и качество выполняемых работ руководителю, его заместителям при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

62. Руководитель Образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения руководителя Управления.

Заместители руководителя Образовательной организации могут осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения руководителя Образовательной организации.

63. Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя Образовательной организации в той же Образовательной организации не считается совместительством и не требует заключения трудового договора. В этом случае педагогическая работа оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

64. Средняя заработная плата руководителя Образовательной организации, его заместителей не может превышать 3-х кратного размера средней заработной платы работников Образовательной организации:

СР.ЗПрук., зам.рук. <СР.ЗПраб-ков х 3, где

Ср.ЗПрук., зам.рук. - средняя заработная плата руководителя, заместителя руководителя;

Ср.ЗПраб-ков - средняя заработная плата работников педагогического, административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и медицинского персонала, работников культуры и искусства.

Средняя заработная плата работников педагогического, административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и медицинского персонала, работников культуры и искусства определяется по данным статистической формы ЗП-образование по следующей формуле:



где:

ФОТобщ. - общий фонд начисленной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) (тыс. руб.);

ФОТрук. - фонд начисленной заработной платы руководителя (тыс. руб.);

ФОТзам.рук.,гл.бух. - фонд начисленной заработной платы заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей (без внешних совместителей) (тыс. руб.);

 - средняя численность всех работников списочного состава (без внешних совместителей) (чел., до одного знака после запятой);

 - средняя численность руководителя организации (чел., до одного знака после запятой);

 - средняя численность заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей, (без внешних совместителей) (чел., до одного знака после запятой).

# Выплаты компенсационного характера

65. Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника Образовательного учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

66. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

67. В Образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

67.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 100%;

67.2. выплаты за совмещение профессий (должностей) до 100%;

67.3. выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы до 500%;

67.4. выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 200%;

67.5. выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) на 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

67.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере за фактически отработанное время с учетом всех компенсационных доплат;

67.7. повышенная оплата сверхурочной работы: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

67.8. районные коэффициенты.

68. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

69. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

70. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

71. Размеры и порядок установления компенсационных выплат директору школы устанавливает соответствующее структурное подразделение Администрации города Кунгура.

1. **Выплаты стимулирующего характера**

71. В Образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются настоящим Положением образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом и (или) иным представительным органом (комиссией), сформированным на выборной основе трудовым коллективом образовательной организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам производятся ежемесячно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

б) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника.

Критерии, позволяющие оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника, устанавливаются ежегодно приказом руководителя с учетом следующих показателей:

выполнение муниципального задания;

обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством;

своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;

обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов; прочие критерии.

За высокие результаты деятельности Образовательной организации и качество выполняемых работ руководителям Образовательных организаций, работникам культуры и искусства, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, медицинскому и младшему обслуживающему персоналу могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами «а](#sub_10661)», [«б»](#sub_10662) настоящего пункта, не могут быть менее 80% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда Образовательной организации;

в) иные выплаты стимулирующего характера (не более 20% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда Образовательной организации).

В пределах экономии стимулирующего фонда оплаты труда Образовательной организации может быть выплачено единовременное поощрение руководителю Образовательной организации за:

качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий руководителя Управления;

награждение Почетной грамотой главы города Кунгура и Министерства образования Пермского края;

в честь празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя, юбилейной даты (50, 55, 60 лет).

Единовременное поощрение руководителю Образовательной организации выплачивается по решению руководителя Управления.

Работникам Образовательной организации при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное поощрение за награждение Почетной грамотой главы города Кунгура, Кунгурской городской думы и Министерства образования Пермского края.

72. Критерии и показатели оценки качества, результативности работы педагогического персонала по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются приказом Образовательной организации ежегодно.

73. Вновь принятому на работу в Образовательную организацию педагогическому работнику производятся стимулирующие выплаты единовременного характера. Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагогического персонала по выплатам единовременного характера утверждаются приказом руководителя Образовательной организации.

74. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производится на основе критериев, установленных настоящим Положением. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

75. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы за полугодие производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе – с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие работникам должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября, на второе с 01 по 20 января.

76. Если на работника в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

77. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы.

78. Премиальные выплаты прочему персоналу Образовательной организации производятся по истечении квартала финансового года.

79. Стимулирующие и премиальные выплаты производятся при наличии средств в стимулирующем фонде (Ф стим).

80. Образовательная организация ведет ежемесячный расчет экономии фонда оплаты труды.

81. Комиссия рассматривает показатели работы педагогических работников, производит подсчет баллов и оформляет протокол. Данный протокол согласуется с председателем общественной профсоюзной учительской организации. На основании протокола издается приказ руководителя Образовательной организации.

82. Размер стимулирующей выплаты каждого педагога определяется путем умножения цены балла на количество баллов, отраженных в оценочном листе.

Цена (денежный вес в рублях) каждого балла без учета уральского коэффициента определяется в следующем порядке:

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (далее СФ), запланированный на текущий период (месяц, четверть) делится на общую сумму баллов (далее ОСБ) полученных работниками (общая сумма баллов оценочного листа) и делится на уральский коэффициент. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла (далее Ц1Б) без учета уральского коэффициента.

* СФ/ОСБ/Ук = Ц1Б, где
* СФ – стимулирующий фонд,
* ОСБ – общая сумма баллов,
* Ук – уральский коэффициент + 1.15
* Ц1Б – цена одного балла.

83. Этот показатель (Ц1Б) умножается на сумму баллов каждого педагога (далее ПКБ). В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику школы на текущий период.

* Ц1Б\*ПКБ=СЧП, где
* ПКБ – персональное количество баллов,
* Ц1Б - цена одного балла,
* СЧП – стимулирующая часть педагога.

84. Педагог знакомится с определенной ему суммой баллов. В случае несогласия педагог обращается в комиссию с ходатайством о пересмотре суммы баллов. Комиссия рассматривает ходатайство педагога и выносит решение в течение 5 дней со дня подачи документа заявителем.

84.1. Стимулирующие выплаты (баллы) не начисляются и не выплачиваются в период нахождения педагога в ежегодных оплачиваемых отпусках.

85. Критерии оценки деятельности прочего персонала и определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

86. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу, работникам культуры, искусства и кинематографии производятся в процентном отношении от базовой части (должностного оклада) или в абсолютном денежном выражении.

87. Установление выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу, работникам культуры, искусства и кинематографии производится приказом директора, с учетом мнения непосредственного руководителя каждого работника путем представления предложений по выплатам и/или визирования проекта приказа.

88. Установление выплат премиального характера работникам школы осуществляется с учетом мнения непосредственного руководителя каждого работника.

Размер премиальных выплат работникам школы, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным органом и (или) иным представительным органом (комиссией), сформированным на выборной основе трудовым коллективом образовательной организации.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

89. Премия выплачивается с учетом районного коэффициента.

90. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

91. Премиальные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период. Премирование производится при наличии экономии фонда оплаты труда ежемесячно, поквартально, за год.

92. Размеры и порядок установления премиальных выплат директору школы определяет соответствующее структурное подразделение Администрации города Кунгура.

93. Премиальные выплаты педагогическому персоналу, административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу, работникам культуры, искусства и кинематографии производятся в % отношении от базовой части (должностного оклада) или в абсолютном денежном выражении последующим критериям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **% выплаты** |
| 1. | В связи с празднованием Дня учителя, 8-е Марта, Дня защитника Отечества. | От 1 % |
| 2. | По итогам работы школы за учебный, финансовый год  | От 1 % |
| 3. | За подготовку школы к началу учебного года, за качественное и своевременное выполнение ремонтных работ в каникулярный период | От 1 % |
| 4. | За качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий директора школы | От 1 % |
| 5. | В связи с награждением Благодарственным письмом, Почетной грамотой Губернатора, Министерства образования Пермского края, Главы города, Кунгурской городской думы; на основании распоряжения Администрации города Кунгура, приказа управления образования Администрации города Кунгура | От 1 % |
| 6. | В связи с празднованием юбилейной даты работника (50, 55, 60, 65, 70) | От 1% |
| 7. | За высокие результаты работы | От 1% |

1. **Другие вопросы оплаты труда**

94. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителям, заместителям руководителя и другим работникам Образовательной организации могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь может оказываться всем работникам Образовательной организации в размере не более двух должностных окладов в год.

95. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя и другим работникам определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Образовательной организации.

96. Единовременная материальная помощь руководителю и работникам Образовательных организаций может быть оказана в следующих случаях:

при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, затопление, кража, ДТП, техногенные катастрофы);

смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);

при необходимости дорогостоящего лечения;

тяжелого материального положения;

при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

97. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику Образовательной организации и ее конкретном размере принимает руководитель Образовательной организации на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в абзацах втором-четвертом [пункта 96](#sub_1082) настоящего Положения.

Приложение 1

к Положению по определению порядка установления размера выплат стимулирующего, компенсационного характера и других вопросов оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10»

**Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Методическая работа** | **Уровень** | **Балл** | **Результаты за полугодие** | **Балл** |
| Дессиминация собственного педагогического опыта:-открытые уроки, публикации -мастер-классы; - выступления на семинарах, конференциях(ПГНИУ,ВШЭ) | Муниципальный | 2 |  |  |
| Краевой, Россия | 3 |
| Заведование кабинетом  |  | до 4 |  |  |
| Несвоевременная сдача документацииНаличие замечаний по документации | 1-2 замечания | -5 |  |  |
| 3 и более | -10 |
| Руководство творческой группой | Школьный | 2-4 |  |  |
| **Воспитательная работа, здоровье** |
| Заполнение ИПКРеализация ИПК |  | 1-3 |  |  |
| Реализация программы воспитания и социализации | до 5  |
| Совершение административных правонарушений | -3 |
| Совершение преступлений и ООД | -5 |
| Несвоевременное выявление пропусков уроков учащимися без уважительной причины |  | -2 |  |  |
| Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций  | Наличие обоснованных заявлений - 3  |  |  |
| Несоответствие внешнего вида учащихся (отсутствие формы или второй обуви) | До 5 чел.Более 5 ч | -2-5 |  |  |
| Охват горячим питанием (включая бесплатников) | 1 уровень90-100%  | 3 |  |  |
| 89-75 % | 2 |
| Ниже 75%2-3 уровень | 0 |
| 65-100% | 3 |
| 64-50% | 2 |
| ниже 50% | 0 |
| Наличие травматизма в классе | Наличие | -2 |  |  |
| **Достижения учащихся** |
| Классные руководители:Степень обученности учащихся: - стабильность (количество на 4 и 5)  |  | 2 |  |  |
| - положительная динамика (количество увеличивается) | 2-4 |
| -отрицательная динамика (количество уменьшилось)  | от -2 до -4 |
| **Успеваемость 100%****(учителя 2-11 классы)** | 2 |
| **Степень обученности учащихся****5-11 классы (кроме учителей технологии, ОБЖ, физической культуры, ИЗО, музыки):**От 55 до 65% | 4 |
| От 45 до 54 % | 3 |
| От 35 до 44 % | 2 |
| Ниже 34 % | 0 |
| **Степень обученности учащихся 5-11 классов для учителей** **технологии, ОБЖ, физической культуры, ИЗО, музыки**: |  |
| От 90% до 100% | 4 |
| От 89% до 79% | 3 |
| От 78% до 70% | 2 |
| Ниже 70% | 0 |
| **Степень обученности учащихся 2 – 4 классы****свыше 70 %** | 4 |
| от 60 до 69 % | 3 |
| от 45 до 59 % | 2 |
| ниже 45 % | 0 |
| **Неуспевающие по предмету** |  | - 1 за ученика |  |  |
| Участие во всероссийской предметной олимпиаде, олимпиадах «Высшая проба», «Юные таланты» (очное): участиепризовое местоучастиепризовое место | городгородкрайкрай | 15510 |  |  |
| Результаты интеллектуальных, творческих конкурсов (очные)участие2-3 место1 место |  | 234 |  |  |
| НИР (школьный). Участие:до 3 человек | школагородкрай | 1 |  |  |
| до 5 человек | 2 |
| до 10 человек | 4 |
| свыше 10 человек | 5 |
| Результативность (1-3 место) | 2 |
| НИР (городской) участиепризовое место | 25 |
| НИР (краевой)участиепризовое местодистанционный формат  | 610до 5 |
| **Результативность ГИА и ЕГЭ** |
| Экзамены  | Получение учеником 100 баллов | ОГЭ -5ЕГЭ-10 |  |  |
| Средний балл меньше городского |  | до 5 |  |  |
| Средний балл равен городскому | до 7 |  |  |
| Средний балл выше городского | до 10 |  |  |
| **Предметы по выбору** |  |  |
| Средний балл меньше | до 5 |  |  |
| Средний балл равен | до 7 |  |  |
| Средний балл выше | до 10 при числ. свыше 10 человек |  |  |
| **11 классы** |  |  |  |
| **Обязательные экзамены** |  |  |  |
| Средний балл меньше городского | до 6 |  |  |
| Средний балл равен городскому | до 8 |  |  |
| Средний балл выше городского | до 10 |  |  |
| **Экзамены по выбору** |  |  |  |
| Средний балл меньше городского | до 6 |  |  |
| Средний балл равен городскому | до 8 |  |  |
| Средний балл выше городского | до 10 при численности свыше 10 человек |  |  |
| Количество выпускников 9, 11 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА и ЕГЭ по всем предметам, кроме русского языка.85 баллов и выше по русскому языку | В течение года  | 1 ученик - 5, не выше 30  |  |  |
| Результаты ВПР, мониторинговых обследований учащихся 4 классовСр. балл меньше – до 3 балловСр. балл равен – до 6 балловСр. балл выше – до 8 балловКоличество учащихся, набравших макс. балл | В течение года | 2 за ученикаНе выше 20 |  |  |
| **Проектная деятельность** |
| Реализация проекта в рамках программы развития |  | до 7 |  |  |
| Другое |  |  |  |  |
| **Всего баллов****Максимальный балл – 100** |  |  | **Всего баллов за 2 полугодие** |  |

**Критерии оценки качества и результативности работы воспитателя для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Период****отчетности** | **Максимальное кол-во баллов** | **Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.** |
| **Блок № 1. Академический** |
|  | **Обеспечение прав граждан на получение образования** |
| 1.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия. | Раз в полугодие | 3 | Отсутствие жалоб |
| 1.2. | Обеспечение доступности качественного образования:Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям. | Раз в полугодие | 34 | Доля детей и родителей, привлеченных на организованные мероприятия не менее 50% в образовательном учреждении:тематическая выставкаинтерактивная форма |
| **ИТОГО по блоку № 1 10** |
| **Блок № 2. Достижения воспитанников** |
| 2.1. | Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (институциональный, муниципальный, краевой, федеральный) | Раз в полугодие | 3 | Доля воспитанников, участвующих в конкурсах от списочного состава воспитанников в группеНе менее 20% |
| 2.2. | Наличие детей, получивших призовые места | Раз в полугодие | 4 | Дипломы, грамоты. |
| **ИТОГО по блоку № 2 7** |
| **Блок №3. Воспитательная работа, здоровье.** |
| 3.1. | Эффективность профилактических, коррекцион-ных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в группе «риска» находя-щихся в социально опасном положении (СОП)  | Раз в полугодие | 2 | Информационная справка по исполнению мероприятий, заверенная руководителем |
| 3.2. | Сохранение физического и психического здоровья воспитанников Образовательном учреждении:- Снижение количества заболеваний детей. Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников.- Увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в Образовательном учреждении.- Отсутствие необоснованных пропусков воспитанниками- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Внедрение нетрадиционных методов оздоровления | Раз вполугодие | 54108553 | Доля заболевших детей от общего списочного состава детей в группеРанний-15%, млад.-средний-10%, старший-8%Ранний-20%, млад.-средний-15%, старший-10%Доля детей, посещаемых Образовательное учреждение от списочного состава детей в группе: Ранний-65%, млад.–средний-70%, старший- 80%Ранний-63%, млад.–средний-65%, старший- 75% Ранний-58%, млад.–средний-60%, старший- 70%Доля детей, пропустивших по неуважительной причине – не более 5% (уважительная причина – отпуск родителей, справка о болезни, домашний режим) Справка-информация, заверенная руководителем |
| 3.3. | Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в Образовательном учреждении.  | Раз вполугодие  | 5 | отсутствие |
| **ИТОГО по блоку № 3 30** |
| **Блок № 4. Методическая работа** |
| 4.1. | Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация: институциональный; муниципальный, краевой. | Раз вполугодие  | 34 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы |
| 4.2. | Профессиональные конкурсы: институциональный;муниципальный;краевой, федеральный. | Раз вполугодие  | 345 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы |
| 4.3. | Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня (институциональный, муниципальный, краевой и федеральный)Печатное изданиеСеть Интернет | Раз вполугодие  | 52 | Печатное изданиеРазмещение при наличии отзыва зам. зав. по ВМР  |
| 4.4. | - Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях: институциональный, муниципальный;краевой, федеральный.- Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера: институциональный;муниципальный. | Раз вполугодие  | 3545 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы |
| 4.5. | Организация образовательной деятельности: проведение открытых НОД и разных видов деятельности | Раз вполугодие  | 5 | Конспект и отзыв |
| 4.6. | Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. | Раз вполугодие  | 5 | Пособие, интерактивная разработка, программа (не менее 3-х любого средства) |
| **ИТОГО по блоку № 4 53** |
| **ВСЕГО 100** |

**Критерии оценки качества и результативности работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и педагога дополнительного образования для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии качества и результативности работы** | **Период****отчетности** | **Макс. кол-во баллов** | **Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.** |
| **Блок № 1. Результативность образовательной деятельности** |
| 1.1. | Организация образовательного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам | Раз вполугодие  | 12 | Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (отчеты)5-8  |
| **ИТОГО по блоку № 1** |  **12** |
| **Блок № 2. Инновационная деятельность педагога** |
| 2.1. | Применение в деятельности:- современные профессиональные технологии - ИКТ | Раз вполугодие  | 55 | Доля мероприятий от общего числа запланированных в календарном плане занятий -10%с использованием ИКТ - 30% |
| 2.2. | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций: институциональный; муниципальный, краевой. | Раз вполугодие  | 34 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы |
| **ИТОГО по блоку № 2** |  **17** |
| **Блок № 3. Методическая деятельность** |
| 3.1. | Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности | Раз вполугодие  | 5 | Количество методических средств (не менее 3-х) |
| 3.2. | Публикации в периодических изданиях различного уровня (институциональный, муниципальный, краевой, федеральный)Печатное издание сеть Интернет | Раз вполугодие  | 52 | Печатное изданиеРазмещение при наличии отзыва зам. зав. по ВМР |
| 3.3. | - Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях: институциональный, муниципальный;краевой, федеральный.- Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера: институциональный;муниципальный. | Раз вполугодие  | 3545 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломыКонспекты |
| 3.4. | Проведение интерактивных форм с педагогами (мастер-классов, семинаров, стажировок) и открытых занятий на разных уровнях: институциональныймуниципальный, краевой. | Раз вполугодие  | 35 | Количество, конспектов:Не менее 1Не менее 1 |
| **ИТОГО по блоку № 3**  |  **37** |
| **Блок № 4. Участие в конкурсах** |
| 4.1. | Профессиональные конкурсы:институциональныймуниципальный;краевой. | Раз вполугодие  | 345 | Количество - сертификатов, дипломов:Не менее 1Не менее 1 |
| 4.2. | Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (институциональный, муниципальный, краевой, федеральный) | Раз вполугодие  | 5 | Доля детей от списочного состава воспитанников не менее 1% |
| 4.3. | Наличие детей, получивших призовые места | Раз вполугодие  | 5 | Дипломы, грамоты. |
| **ИТОГО по блоку № 4** |  **22** |
| **Блок № 5. Взаимодействие с родителями** |
| 5.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия | Раз вполугодие  | 3 | Отсутствие жалоб |
| 5.2. | Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями воспитанников | Раз вполугодие  | 9 | Количество (не менее 2-х мероприятий и тематическая выставка)  |
| **ИТОГО по блоку № 5** |  **12** |
| **ВСЕГО 100** |

**Критерии оценки качества и результативности работы старшего воспитателя для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии качества и результативности работы** | **Уровень** | **Макс. кол-во баллов или процент** | **Формула расчета доли (измеритель)** |
| **Блок № 1. Результативность образовательной деятельности** |
| 1.1. | Организация дополнительных образовательных услуг | Раз вполугодие  | 6 | Доля воспитанников от списочного состава, посещающие дополнительные образовательные услуги30% |
| 1.2. | Наличие призеров, получивших награды на конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный;краевой;федеральный.  | Раз вполугодие  | 234 | Доля детей от общего списочного состава воспитанников ДОУ Не менее 1%Не менее 1%Не менее 1%  |
| 1.3. | Обеспечение доступности качественного образования:Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям (неорганизованные дети) | Раз вполугодие  | 3 | Количество привлеченных детей от общего количества детей в микрорайоне Не менее 1% |
| 1.4. | Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации | Раз вполугодие  | 5 | Количество – не менее 1% от общего количества педагогов ОО |
| 1.5. | Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение | Раз вполугодие  | 35 | Количество педагогов от общего количества педагогов в ООдо 20%до 30%  |
| **ИТОГО по блоку № 1** |  **28** |
| **Блок № 2. Инновационная деятельность** |
| 2.1. | Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами, в том числе использование ИКТ | Раз вполугодие  | 10 | Доля мероприятий с использованием ИКТ от общего числа запланированных занятий в годовом плане - 30% |
| 2.2. | Публикации в периодических изданиях различного уровня:муниципальный;краевой и федеральный; | Раз вполугодие  | 510 | Размещение информации на официальном сайте образователь-ного учреждения в сети Интернет (ежемесячно), печатные издания |
| **ИТОГО по блоку № 2** |  **25** |
| **Блок № 3. Кадровое развитие** |
| 3.1. | Повышение категории педагогов | Раз в полугодие | 10 | Доля аттестованных педагогов от общего количества педагогов Образовательного учреждения90-100% |
| 3.2. | Обобщение опыта педагогов, участие в распространении передового педагогического опыта | Раз в полугодие | 10 | Количество (не менее 3-х) |
| **ИТОГО по блоку № 3** |  **20** |
| **Блок № 4. Воспитательная деятельность** |
| 4.1. | Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми состоящими на учете в группе «риска» находящихся в социально опасном положении (СОП) | Раз вполугодие  | 430 | Доля детей от общего количества детей в Образовательного учреждения0%1%более 1 % |
| 4.2. | Сохранение физического и психического здоровья воспитанников | Раз вполугодие  | 5 | Доля, заболевших детей от общего числа списочного состава детей Образовательном учреждении 11%  |
| 4.3. | Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в Образовательном учреждении.  | Раз вполугодие  | 5 | отсутствие |
| 4.4. | Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия | Раз вполугодие  | 3 | Отсутствие жалоб |
| **ИТОГО по блоку № 4** |  **17** |
| **Блок № 5. Уровень исполнительской дисциплины** |
| 5.1. | Отсутствие нарушений действующего законодательства | Раз вполугодие  | 5 | Отсутствие  |
| 5.2. | Своевременная и качественная сдача отчетности | Раз вполугодие  | 5 | Без нарушения сроков |
| **ИТОГО по блоку № 5** |  **10** |
| **ВСЕГО 100** |

**Критерии оценки качества и результативности работы педагога-психолога, учителя-логопеда и социального педагога для осуществления выплат стимулирующего характера (структурное подразделение)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии качества и результативности работы** | **Период****отчетности** | **Макс. кол-во баллов** | **Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.** |
| **Блок № 1. Результативность образовательной деятельности** |
| 1.1. | Организация учебно-коррекционного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам (дети с ОНР 1-3 уровня при дизартрии, алалии, заикании, дети с ЗПР, обследованные учителем-логопедом МАОУ «ЦДК» из числа детей зачисленных на логопункт) | Раз вполугодие  | 812 | Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (отчеты)3 5 |
| **ИТОГО по блоку № 1** |  **12** |
| **Блок № 2. Инновационная деятельность педагога** |
| 2.1. | Применение в деятельности:- современные профессиональные технологии - ИКТ | Раз вполугодие  | 55 | Доля мероприятий от общего числа запланированных в календарном плане занятий -10%с использованием ИКТ - 30% |
| 2.2. | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций: институциональный; муниципальный, краевой. | Раз вполугодие  | 34 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы |
| **ИТОГО по блоку № 2** |  **17** |
| **Блок № 3. Методическая деятельность** |
| 3.1. | Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности | Раз вполугодие  | 5 | Количество методических средств (не менее 3-х) |
| 3.2. | Публикации в периодических изданиях различного уровня (институциональный, муниципальный, краевой, федеральный)Печатное издание сеть Интернет | Раз вполугодие  | 52 | Печатное изданиеРазмещение при наличии отзыва зам. зав. по ВМР |
| 3.3. | - Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях: институциональный, муниципальный;краевой, федеральный.- Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера: институциональный;муниципальный. | Раз вполугодие  | 3545 | Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломыКонспекты |
| 3.4. | Проведение интерактивных форм с педагогами (мастер-классов, семинаров, стажировок) и открытых занятий на разных уровнях: институциональныймуниципальный, краевой. | Раз вполугодие  | 35 | Количество, конспектов:Не менее 1Не менее 1 |
| **ИТОГО по блоку № 3**  |  **37** |
| **Блок № 4. Участие в конкурсах** |
| 4.1. | Профессиональные конкурсы:институциональныймуниципальный;краевой. | Раз вполугодие  | 345 | Количество - сертификатов, дипломов:Не менее 1Не менее 1 |
| 4.2. | Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (институциональный, муниципальный, краевой, федеральный) | Раз вполугодие  | 5 | Доля детей от списочного состава воспитанников не менее 1% |
| 4.3. | Наличие детей, получивших призовые места | Раз вполугодие  | 5 | Дипломы, грамоты. |
| **ИТОГО по блоку № 4** |  **22** |
| **Блок № 5. Взаимодействие с родителями** |
| 5.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия | Раз вполугодие  | 3 | Отсутствие жалоб |
| 5.2. | Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями воспитанников | Раз вполугодие  | 9 | Количество (не менее 2-х мероприятий и тематическая выставка)  |
| **ИТОГО по блоку № 5** |  **12** |
| **ВСЕГО 100** |

**Критерии оценки качества и результативности работы педагога-психолога для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии и показатели оценки качества работы** | **Уровень** | **Балл** | **Результаты за 2 полугодие** | **Балл** |
| Участие в экспериментально – проектной деятельности, конкурсах.Разработка и реализация проектов.  |  | 33 |  |  |
| Положительная динамика систематической коррекционно-развивающей работы с детьми ГР СОП и СОП |  | 1-3 |  |  |
| Разработка методических материалов, сценариев мероприятий и коррекционно – развивающих программ.Подготовка рекомендаций (1 раз в четверть).Участие в работе методических объединений, проблемных групп. |  | 1-322 |  |  |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | МуниципальныйКраевой Федеральный | 456 |  |  |
| Выступление на семинарах, конференциях, МО, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов (при наличии подтверждающей документации) | Школьный МуниципальныйКраевой Федеральный | 2-3345 |  |  |
| Размещение опыта работы, конспектов занятий, публикаций в СМИ (включая школьную газету),  Систематическая работа с сайтом школы и с сайтами интернета.Выпуск брошюр, буклетов, рекомендаций, оформление стенда. |  | 1-21-31-3 |  |  |
| Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ОДН, «группе риска», СОП и их семьями.Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, стоящими на учете в ОДН, «группе риска», СОП и их семьями, классными руководителями. Работа с органами ученического самоуправления, одарёнными детьми. |  | 2-32-31-3 |  |  |
| Несвоевременная сдача отчетности.Наличие замечаний по документации | 1-2 замечания | -5 |  |  |
| Участие в общественной жизни школы |  | До 3б. |  |  |
| Отсутствие больничного листа  |  | 2 |  |  |
| Другое  |  | До 10 б. |  |  |
| Осуществление дежурства по школеОтсутствие на посту |  | 1-3-1 до -3 |  |  |
| Участие учащихся в олимпиадах, марафонах, чемпионатах, творческих конкурсах (доля от количества обучающих учителем): до 10% до 20 % до 30 % свыше 30%Дистанционные конкурсы:участие до 10 человексвыше 10 человекРезультаты интеллект. КонкурсовРезультаты творческих конкурсовНИР (школьный). Участие:До 3 человекДо 5 человекДо 10 человекСвыше 10 человекРезультативность:НИР (городской)НИР (краевой)ОлимпиадыДистанционный Тур: 5 баллов, краевой – 10 баллов |  | 1234232-приз1-приз12452-приз.2-участие5-призов.6-участие10-приз.2 за участия5- приз. |  |  |
| **Всего баллов****Максимальный балл – 100** |  |  | **Всего баллов за полугодие** |  |

**Критерии оценки качества и результативности работы логопеда для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Результативность образовательной деятельности** | **Уровень** | **Балл** | **Результаты за полугодие** | **Балл** |
| Положительная динамика коррекции развития обучающихся воспитанниковСтабильностьКоличество учащихся свыше нормы |  | 5 – 10 За каждого ученика - 1  |  |  |
| **Инновационная деятельность педагога** |  |  |  |  |
| Применение в деятельности современных профессиональных технологийРазработка и реализация проектов, социально-значимых акций |  | 5 |  |  |
| **Методическая деятельность** |  |  |  |  |
| Участие в работе ГМОРазработка дидактических и методических пособийВыступление на конференциях, совещаниях, проведение мастер - классов, семинаровПроведение открытых занятий | ВсероссийскийРегиональныйМуниципальныйВсероссийскийРегиональныйМуниципальныйРегиональный Муниципальный | 10 751075105 |  |  |
| **Участие в конкурсах профессионального мастерства, публикации** |  |  |  |  |
| Участие в профессиональных конкурсахПубликации | ВсероссийскийРегиональныйМуниципальныйВсероссийскийРегиональныйМуниципальный | 10 751075 |  |   |
| Отсутствие конфликтов, жалобУдовлетворённость родителей качеством услуги (отзывы, публикации в газете) |  | 5 5 |  |  |
| Оформление кабинета (специальные уголки) |  | 3 |  |  |
| **ИТОГО****Максимальный балл – 100** |  |  | **Всего баллов за полугодие** |  |

**Критерии оценки качества и результативности работы социального педагога для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии и показатели оценки качества работы** | **Уровень** | **Балл** | **Результаты за полугодие** | **Балл** |
| Охват мероприятиями детей, состоящих на учёте в ОДН, ГР СОП, СОППоложительная динамика развития у детей ГР СОП и СОП после проведения мероприятий, отсутствие повторной постановки на учёт- совершенное АП;- совершенное ООД;- совершенное преступлениеПереход детей их семей СОП в ГР, из ГР СОП в норму.Отсутствие (сокращение) правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних | Из расчета на 1 ученика | 1-33-1-2-33 |  |  |
| Участие в экспериментально – проектной деятельности, конкурсахРазработка и реализация проектов |  | 33 |  |  |
| Разработка методических материалов, сценариев мероприятий и коррекционно – развивающих программ, ИПКПодготовка рекомендаций (1 раз в четверть)Участие в работе методических объединений, проблемных групп |  | 1-322 |  |  |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | МуниципальныйКраевой Федеральный | 456 |  |  |
| Выступление на семинарах, конференциях, МО, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов (при наличии подтверждающей документации) | Школьный МуниципальныйКраевой Федеральный | 2-3345 |  |  |
| Размещение опыта работы, конспектов занятий, публикаций в СМИ (включая школьную газету) Систематическая работа с сайтом школы и с сайтами интернетаВыпуск брошюр, буклетов, рекомендаций, оформление стенда |  | 1-21-31-3 |  |  |
| Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ОДН, ГР СОП, СОП и их семьямиПроведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, стоящими на учете в ОДН, ГР СОП, СОП и их семьями, классными руководителями Работа с органами ученического самоуправления, одарёнными детьми |  | 2-32-51-3 |  |  |
| Несвоевременная сдача отчетностиНаличие замечаний по документации | 1-2 замечания | 5 |  |  |
| Участие в общественной жизни школы |  | до 3 |  |  |
| Другое (ведение протоколов Совета профилактики и др.) |  | до 10  |  |  |
| Кураторство и реализация ИПК |  | 5-10 |  |  |
| **Всего баллов****Максимальный балл – 100** |  |  | **Всего баллов** |  |

**Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по учебной работе для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Освоение государственного образовательного стандарта | до 50 % |
| 2 | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса | до 50% |
| 3 | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обучение на дому, обучение учащихся с ОВЗ, семейное обучение) | до 30% |
| 4 | Сохранение контингента учащихся | до 30% |
| 5 | Участие в проектной и другой инновационной деятельности | до 20% |
| 6 |  Работа с сайтом школы | до 20% |
| 7 | Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, НОУ, конкурсов | до 30 % |
| 8 | Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ), ВПР и мониторинговых обследований | до 70% |
|  | **Итого** | **до 300 %** |

**Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по методической работе для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Обеспечение своевременного повышенияквалификации и переподготовки педагогическихкадров | до 10% |
| 2 | Сопровождение педагогов, аттестующихся на I и высшую категорию | до 40% |
| 3 | Организация работы аттестационной комиссии школы | до 10% |
| 4 | Организация работы временных творческих коллективов, МО | до 40% |
| 5 | Участие в проектной и другой инновационной деятельности | до 40% |
| 6 | Работа с сайтом школы,  | до 20% |
| 7 | Программное обеспечение образовательного процесса | до 10 % |
| 8 | Организация работы с педагогами по обеспечению качественного предоставления услуги СЭДиЖ | до 10% |
| 9 | Трансляция передового опыта (конференции, семинары, мастер-классы, фестивали и т.п.) | до 20% |
| 10 | Наличие учащихся-призеров олимпиад, конкурсов  | до 30% |
| 11 | Развитие педагогического творчества (участиепедагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах) | 30% |
| 12 | Организация работы в Университетском округе НИУ ВШЭ | до 40% |
|  | **Итого** | **до 300%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по воспитательной работе для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Наличие воспитательной программы воспитания и социализации МАОУ «СОШ № 10» и планов воспитательной работы ОО | до 20% |
| 2 | Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся, развитие школьного детско-юношеского движения | до 25% |
| 3 | Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений (стабильное количество учащихся, состоящих на учете в ОДН; уменьшение количества учащихся, состоящих на учете ОДН) | до 50% |
| 4 | Качественная организация работы с учащимися из группы «риска» и их родителями, своевременное выявление детей «группы риска» | до 40% |
| 5 | Организация работы с одаренными детьми, вовлечение учащихся в конкурсное движение, наличие призеров олимпиад, конкурсов, участников конференций разного уровня | до 25% |
| 6 | Организация различных форма внеклассной и внешкольной работы | до 20% |
| 7 | Занятость учащихся во неурочное время (охват дополнительным образованием учащихся не менее 75%) | до 25 % |
| 8 | Проведение общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, лекторий. Организация новых эффективных форм работы с родителями. | до 15% |
| 9 | Предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта | до 20% |
| 10 | Организация и проведение семинаров для педагогов, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе городского методического объединения  | до 20% |
| 11 | Наличие собственных методических и дидактических разработок и т.п., применяемых в воспитательном процессе | до 25% |
| 12 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся | до 15% |
|  | **Итого** | **до 300%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по дошкольному образованию для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Освоение государственного образовательного стандарта дошкольного образования | до 50 % |
| 2 | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса в дошкольных группах | до 50% |
| 3 | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обучение воспитанников с ОВЗ, семейное обучение детей-инвалидов) | до 30% |
| 4 | Сохранение контингента воспитанников | до 20% |
| 5 | Участие в проектной и другой инновационной деятельности | до 20% |
| 6 | Приведение зданий в соответствии с требованиями надзорных органов | до 30% |
| 7 | Наличие победителей и призеров конкурсов различных уровней | до 30 % |
| 8 | Отсутствие травматизма | до 30% |
| 9 | Привлечение молодых специалистов в образовательное учреждение | до 20% |
| 10 | Внешняя оценка деятельности, работа с родителями | до 20% |
|  | **Итого** | **до 300 %** |

**Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | до 50 % |
| 2 | Качественная подготовка и правовой анализ локально-нормативных актов, договоров, приказов и иных документов в рамках своей компетенции | до 50% |
| 3 | Своевременное составление и предоставление отчетности | до 50% |
| 4 | Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской и кредиторской задолженности) | до 50% |
| 5 | Качественное ведение сайта ГМУ | до 30% |
| 6 | Качественная организация закупок для нужд Образовательной организации | до 70% |
|  | **Итого** | **до 300%** |

Примечание: Общий показатель для заместителей директора – отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов по направлениям работы указанных работников.

**Критерии оценки качества и результативности работы заведующей библиотекой для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Комплектование и сохранность книжного фонда. | до 50% |
| 2 | Продвижение чтения как формы досуга. Оформление книжных выставок.  | до 40% |
| 3 | Качественное ведение учетной документации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. | до 50% |
| 4 | Ведение электронной БД книжного фонда. Применение информационных технологий в работе библиотеки. | до 30% |
| 5 | Массовая работа с читателями (организация читательских конференций, литературных встреч, тематических мероприятий, участие в городских мероприятиях). | До 30% |
|  | **Итого** | **до 200%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы специалиста по кадрам для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % должностного оклада** |
| 1 | Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела работников) | до 100% |
| 2 | Своевременная и качественная подготовка и оформление по запросу работников копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках | до 70% |
| 3 | Своевременное составление и предоставление отчетности | до 50% |
| 4 | Качественное ведение системы РИС МКР Пермского края, системы ЕГИССО | до 50% |
| 5 | Исполнительская дисциплина | до 30% |
|  | **Итого** | **до 300%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы секретаря-машинистки для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины | до 90% |
| 2 | Качественное ведение архива школы | до 60% |
| 3 | Квалифицированная помощь работникам школы по ведению документообороту, высокий уровень служебной этики  | до 60% |
| 4 | Контроль за сроками своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов  | до 60% |
| 5 | Качественная подготовка документации по военнообязанным, ведение учета военнообязанных | до 30% |
|  | **Итого** | **до 300%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы делопроизводителя для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Качественное и своевременное ведение личных дел воспитанников | до 90% |
| 2 | Качественное и своевременное ведение документации по компенсации части родительской платы | до 80% |
| 3 | Своевременное и достоверное представление отчетности | до 50% |
| 4 | Исполнительская дисциплина | до 30% |
|  | **Итого** | **до 250%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы инженера – программиста для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Отсутствие отказов и сбоев в работе ПК | до 50% |
| 2 | Качественное и своевременное устранение неполадок в работе ПК | до 50% |
| 3 | Обеспечение бесперебойной работы сети Интернет | до 50% |
| 4 | Техническое обеспечение мероприятий различного уровней | до 70% |
| 5 | Исполнительская дисциплина | до 30% |
|  | **Итого** | **до 250%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы заведующего хозяйством**

**для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** **п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % должностного оклада** |
| 1 | Контроль за отношением к имуществу, расходованию воды, электроэнергии. | до 50% |
| 2 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы:- систематический контроль за качественным проведением ежедневных уборок помещений;- организация качественного проведения генеральных уборок. | до 50% |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества | до 50% |
| 4 | Оперативность устранения технических неполадок | до 50% |
| 5 | Качественное и своевременное ведение журнала выполненных работ по договорам аутсорсинга | до 70% |
| 6 | Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций;работа по обеспечению необходимых хозяйственно-бытовых средств | до 30% |
|  | **Итого**  | **до 300%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы помощника воспитателя для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Бережное отношение к имуществу, экономное расходование воды, электроэнергии | до 30% |
| 2 | Качественное проведение генеральных уборок |  до 20% |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества | до 20% |
| 4 | Организация помощи в проведении образовательного процесса:-формирование навыков употребления пищи у детей-оказание помощи при проведении режимных моментов-оказание помощи в подготовке материалов, пособий, используемых на занятиях, мероприятиях с детьми-выстраивание сотрудничества взрослых с детьми | до 60% |
| 5 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и территории в соответствии с требованиями САНПиН и оперативное устранение нарушений | до 50% |
| 6 | Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, мероприятий) | до 30% |
| 7 | Высокий уровень трудовой дисциплины (отсутствие конфликтов с сотрудниками, родителями, соблюдений правил трудового распорядка) | до 20% |
| 8 | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения | до 20% |
|  | **Итого** | **до 250%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы младшего обслуживающего персонала для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Экономное расходование воды, электроэнергии | до 25% |
| 2 | Качественное проведение генеральных уборок | до 50% |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества, бережное отношение к нему и хозяйственному инвентарю  | до 50% |
| 4 | Оперативность устранения технических и других неполадок | до 25% |
| 5 | Качественное ведение документации | до 20% |
| 6 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 50% |
| 7 | Добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей  | до 30% |
|  | **Итого** | **до 250%** |

**Критерии оценки качества и результативности работы гардеробщицы**

 **для осуществления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Размеры выплат % от должностного оклада** |
| 1 | Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда | до 25% |
| 2 | Сохранность верхней одежды учащихся в гардеробе | до 50% |
| 3 | Обеспечение бесперебойной работы гардероба | до 50% |
| 4 | Обеспечение сохранности имущества, бережное отношение к нему и хозяйственному инвентарю | до 25% |
| 5 | Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей | до 20% |
| 6 | Высокий уровень исполнительской дисциплины  | до 50% |
| 7 | Добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей | до 30 % |
|  | **Итого** | **до 250%** |