

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива
Протокол №2 от 12 января
2013 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

Л.В. Галимова
Л.В. Галимова
«14» января 2013 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы

Ф.Ф. Санникова
Ф.Ф. Санникова.
Приказ №01 «14» января 2013 г.



**Положение
об оплате труда и стимулировании работников
МОУ «Куединская средняя общеобразовательная школа №1-
Базовая школа»**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства образования Пермского края от 22 октября 2012г. № СЭД-26-01-04-412 «Об утверждении методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края», постановления главы Куединского района Пермского края от 29 ноября 2012года № 773-па «Об утверждении Методики по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Куединского района» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящее Положение совместно с Коллективным договором, штатным расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка определяет систему оплаты труда и стимулирования работников, установленную в школе.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда штатных работников школы.

1.3 Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы.

1.4 Положение вступает в действие с 1 января 2013 г.

По инициативе группы работников и по согласованию с профсоюзом работников школы настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.5 Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников школы, как за счет бюджетных средств, так и иных источников, разрешенных законодательством Российской Федерации;
- порядок определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы);
- порядок установления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера;

- другие условия оплаты труда.

1.6 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.

1.7. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты и стимулирования труда.

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1 Фонд оплаты труда формируется с учетом нормативно-подушевого финансирования и распределяется следующим образом: до 70% фонда оплаты труда школы составляет фонд оплаты труда учителей, осуществляющих учебный процесс, не менее 30% фонда оплаты труда составляет фонд оплаты труда работников школы не осуществляющих учебный процесс.

2.1.2 Заработная плата работников школы состоит:

- из должностных окладов (ставок заработной платы), устанавливаемых в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- компенсационных надбавок;
- стимулирующих доплат.

2.1.3. При определении размеров выплат, установленных настоящим Положением, учитывались:

- требования Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998г. № 37;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников, установленные действующим законодательством. (Приказ Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 г.» 216\н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- постановление главы Куединского района Пермского края от 29 ноября 2012года № 773-па «Об утверждении Методики по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Куединского района»;

- положения действующего законодательства о государственных гарантиях по оплате труда:

- виды и размеры надбавок, установленных действующим законодательством;

- виды и размеры компенсационных надбавок, установленных действующим законодательством;

- виды и размеры стимулирующих доплат, установленных действующим законодательством;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- трёхстороннее соглашение на 2012-2014г. между администрацией Куединского района, работодателями и профессиональным союзом работников образования и науки.

2.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.5. При работе на условиях неполного рабочего времени или неполный месяц оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.1.6. Заработная плата работника школы предельными размерами не ограничивается.

2.1.7. Доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников,

осуществляющих непосредственно обучение учащихся, составляет не более 80% от фонда оплаты труда учителей, остальных работников школы не менее 70%, но не более 80% фонда оплаты труда работников, не осуществляющих учебный процесс.

2.1.8. До 10% базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих непосредственно обучение учащихся, ежемесячно выделяется на оплату труда педагогов, работающих на замене и на оплату консультаций.

2.2 Должностной оклад (ставка заработной платы)

2.2.1 Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника школы равен базовому должностному окладу (базовой ставке заработной платы), умноженному на персональный интегрированный коэффициент.

Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы) соответствует минимальному окладу по конкретной должности (профессии рабочего), устанавливаемому в школе.

Персональный интегрированный коэффициент учитывает квалификацию работника, полученное образование, опыт практической работы, стаж работы, сложность предмета и устанавливается директором школы каждому работнику персонально.

2.2.2. Перечень должностей (профессий рабочих), сгруппированных в профессионально-квалификационную группу, и размеры установленных базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) утверждается приказом директора и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №1).

Директор школы с учетом мнения профсоюзного комитета определяет размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы). При этом он руководствуется размером средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Расчет заработной платы работников по новым базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы) производится не ранее чем через два месяца после ознакомления всех сотрудников школы с новыми размерами базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) отражаются в штатном расписании школы, и действуют, как правило, в течение одного календарного года. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) пересматриваются, если в соответствии с федеральным законом изменяется минимальный размер оплаты труда.

Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) по решению директора могут изменяться в течение календарного года в зависимости от качества выполняемых работ и наличия средств, направляемых на оплату труда.

2.3 Компенсационные надбавки

2.3.1. В школе устанавливаются компенсационные надбавки согласно нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Размеры компенсационных надбавок не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные надбавки устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

Компенсационные надбавки устанавливаются всем работникам школы при наличии оснований для их выплаты.

Работникам школы за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие компенсационные надбавки:

- за расширение зон обслуживания;
- за вредные условия работы;
- за сверхурочную работу;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.3.2 Надбавка за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 20% за каждый час работы в ночное время. Период работы в ночное время фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

Часовая ставка, для работников, получающих должностной оклад, рассчитывается путем деления должностного оклада на количество часов в месяц.

Указанная надбавка выплачивается из средств бюджета, направленных на оплату труда.

Сверхурочная работа оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Все остальные надбавки устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора.

2.3.3. За работу в сельской местности – 25 %. У учителей данный коэффициент входит в расчет стоимости 1 ученико-часа, у других педагогических работников данный коэффициент начисляется на должностной оклад.

2.3.4. Уральский коэффициент составляет 15% и начисляется на должностной оклад.

2.3.5. За работу в классах:

- с наполняемостью менее 5 человек оплата производится как за 10 человек;
- с наполняемостью 12 человек и менее, но более 5 - оплата производится как за 15 человек;

- с наполняемостью 13 человек и более оплата производится как за 20 человек; при делении на группы (иностранный язык, информатика, технология, физкультура) оплата производится как за полный класс;

- с профильным обучением вводится коэффициент, равный 0,15;

- с углубленным изучением предметов вводится коэффициент, равный 0,15;

- с детьми с ограниченными возможностями здоровья, имеющими трудности в обучении, вводится коэффициент, равный 0,15.

2.3.6. За классное руководство – 700 рублей.

2.3.7. За руководство методическим объединением – 500 рублей

2.3.8. За работу в централизованной бухгалтерии -30% от должностного оклада.

2.3.9. За работу в профсоюзном комитете и комиссии по соцстраху-500рублей.

2.3.10. За вредность обслуживающему персоналу – 10%, работникам столовой- 12%, психологу, логопеду-20% от должностного оклада.

2.3.11. За разъездной характер работы социальным педагогам-30% от должностного оклада, учителям индивидуального обучения - 20 % от должностного оклада.

2.3.12. За разрыв рабочего времени (более 3 часов) воспитателю интерната и водителю – 50% от должностного оклада.

2.3.13. За обслуживание интерната, превышение объемных показателей заведующей столовой – 70 % от должностного оклада.

2.3.14. Компенсационные надбавки устанавливаются по представлению заместителей директора приказом директора школы.

2.3.15. В Учреждении устанавливается ежемесячная доплата работникам, имеющим отраслевые награды, согласно Закона «Об образовании Пермского края».

2.3.16. Полагающиеся работнику компенсационные надбавки и порядок их расчета, установленный настоящим Положением, фиксируется в приложении к трудовому договору, заключаемому с работником.

2.4. Стимулирующие доплаты

2.4. Фонд стимулирования работников школы составляет не менее 20% фонда оплаты труда работников и распределяется следующим образом: 5% фонда - на оказание материальной помощи и премирование работников, 95% - на выплату постоянных стимулирующих доплат и разовых, которые осуществляются согласно перечню показателей деятельности педагогических

работников. (Приложение №2).

2.4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих доплат:

- за интенсивность и высокие показатели в работе;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо сложных и ответственных работ;
- за методическую работу;
- по итогам работы за период.

2.4.2 Стимулирующие доплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в школе. К стимулирующим доплатам также относятся выплаты в целях поощрения за достижения определенных результатов, выполнение обязательств.

2.4.3. За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:

- за руководство проектной, проблемной и временной творческой групп – 500 рублей (по факту выполнения работы);

- за организацию работы по безопасности жизнедеятельности и гражданской обороне - 1000 рублей;

- за организацию работы школьной психолого-педагогической комиссии – 500 рублей;

- за работу диспетчера в филиале - 600 рублей;

- за работу библиотекаря филиала – 300 рублей;

- за организацию внеклассной и внеурочной деятельности учащихся в филиале- 500 рублей;

- за работу тьютором по реализации инновационной деятельности-500 рублей;

- за выполнение функции начальника детского оздоровительного лагеря (для педагогов) – 1500 рублей;

2.4.4. За заведование мастерскими, спортивным залом в филиале – 300 рублей;

2.4.5. Стимулирующие доплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы (Приложение № 2), которые разрабатываются педагогическим коллективом и утверждаются Управляющим советом. Изменения и дополнения в критерии могут вноситься не более 2 раз в учебный год.

Стимулирующие доплаты, как правило, выплачиваются только тем работникам, работа которых соответствует показателям, достижение которых служит основанием для начисления стимулирующей доплаты. Размер стимулирующих доплат устанавливается как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

Стимулирующие доплаты устанавливаются как единовременно, так и на определенный срок, но не более одного года, и выплачиваются за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и средств внебюджетных фондов.

2.4.6. Доплата за выполнение особо сложных и ответственных работ устанавливается работникам, непосредственно участвующим в их выполнении, с учетом личного вклада.

Показатели, достижение которых служит основанием для начисления стимулирующей доплаты, и период ее начисления приведены в Приложении №2 к настоящему Положению.

Для установления работникам стимулирующих выплат и определения их размера в школе создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов работы в составе руководителя, четырех представителей трудового коллектива, в том числе представителя профсоюзного комитета и Управляющего совета.

Комиссия на основе оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ выработывает предложения по установлению стимулирующих выплат. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов работы своим приказом утверждает директор школы.

2.4.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

2.4.8. Стимулирующие выплаты за неполный месяц осуществляются пропорционально отработанному времени.

2.4.9. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

2.4.10. В пределах фонда стимулирования работников педагогическим работникам образовательного учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи согласно Коллективного договора.

2.4.11. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи педагогическим работникам определяется коллективным договором.

2.4.12. Единовременная материальная помощь педагогическим работникам образовательного учреждения может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника.

2.5. Условия оплаты труда Руководителя, заместителей Руководителя и главного бухгалтера

2.5.1. Заработная плата Руководителя школы состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад директора школы устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основных работников, который определяется Учредителем на основании Постановления главы Куединского района Пермского края от 29 ноября 2012 года № 773-па «Об утверждении Методики по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Куединского района».

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создана школа – учителя. Перечень должностей и профессий работников, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлены по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.5.2. Должностные оклады заместителей Руководителя и главного бухгалтера устанавливает директор школы на 10-30 процентов ниже должностного оклада, установленного директору. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ. Для заместителей директора, главного бухгалтера директор школы устанавливает перечень стимулирующих доплат.

Заместителям директора и главному бухгалтеру стимулирующие выплаты начисляются согласно критериям результативности работы, приведенные в приложении №2 настоящего Положения.

2.5.3. Установление стимулирующих выплат директору школы осуществляется с учетом результатов деятельности школы в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Учредителем.

Размеры и порядок начисления стимулирующих выплат директору школы ежегодно устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

2.5.4. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательных учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам образовательного учреждения определяются коллективным договором, правилами трудового распорядка.

2.5.5. Единовременная материальная помощь руководителям и заместителям руководителя образовательного учреждения может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя и заместителям руководителя образовательного учреждения

III. Оплата труда прочих работников Учреждения

3.1 Оплата труда работников, не относящихся к ПКГ должностей работников школы, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

IV Порядок аттестации и категорирования работников

4.1 Цель, назначение и порядок проведения аттестации определяются Положением об аттестации работников учреждения, утверждаемым директором школы.

V. Заключительные положения

5.1 Средства на оплату труда, формируются за счет средств бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20 % средств, направляемых на оплату труда.

Перечень должностей, сгруппированных в профессионально-квалификационные группы и размеры установленных базовых должностных окладов.

1. Педагогический персонал:

1.1 Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

1.2. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПП), определяется:

$BЧЗПП = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) ++ Кр + Мо + СЧЗПП$, где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$Сан = С / (Ч \times Кнед \times Сн)$, где

С - рекомендуемая базовая сумма 5900 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящими Положением

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345); Сн - нормативная наполняемость класса: в общеобразовательных учреждениях:

сельская местность - 15 человек,

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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 1.7. приложения №1 данного Положения.

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр - доплата за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 руб. за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПП - выплаты стимулирующего характера, определяемые данным Положением

1.3. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) + Кр + Мо,$$

где

ЗпИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса;

Усн - 7,5 - для сельских школ;

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

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Кр - доплата за классное руководство;

Мо - доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

1.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

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
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

1.5. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие квалификационной категории	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

1.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185

Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	00,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

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.

1.7. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

1.8. 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 учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 1.2. настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «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 со студентами.

2. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

2.1. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс образовательных учреждений, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

Н - надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник»);

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в приложении №2 данного Положения.

2.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

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

2.4. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем образовательного учреждения исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, 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.

2.5. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

2.5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: *инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.*

Таблица 1

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
до 3 лет	2 841	3 118	3 437
от 3 до 8 лет	2 997	3 289	3 626
от 8 до 14 лет	3 177	3 487	3 844
от 14 до 20 лет	3 383	3 713	5200
более 20 лет	3 611	3 960	5500

Таблица 2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2
Вторая или соответствие квалификационной категории	4500
Первая	5200
Высшая	5 500

2.5.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: *концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.*

Таблица 3

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
до 3 лет	3 118	3 437	3 774
от 3 до 8 лет	3 289	3 626	5000
от 8 до 14 лет	3 487	3 844	5100
от 14 до 20 лет	3 717	4 093	5200
более 20 лет	3 960	4 343	5500

Таблица 4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	5 328
Первая	5 595
Высшая	5 875

2.5.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: *воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог.*

Таблица 5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
до 3 лет	3 437	3 774	4 138
от 3 до 8 лет	3 626	3 974	5000
от 8 до 14 лет	3 844	4 196	5100
от 14 до 20 лет	4 093	4 436	5200
более 20 лет	4 343	4 687	5 500

Таблица 6

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб
Вторая или соответствие квалификационной категории	5 328
Первая	5 595
Высшая	5 875

2.5.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: *преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.*

Таблица 7

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
до 3 лет	3 720	4 079	4 461
от 3 до 8	3 842	4 217	4 594
от 8 до 14	3 996	4 365	5000
от 14 до 20	4 164	4 522	5200
более 20	4 343	4 687	5 500

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии
у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	5 328
Первая	5 595
Высшая	5 875

2.6. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

2.6.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: *вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.*

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
до 3 лет	2 403	2 508	2 690
от 3 до 8	2 446	2 570	2 784
от 8 до 14	2 495	2 647	2 893
от 14 до 20	2 550	2 737	3 011
более 20	2 612	2 834	3 137

2.6.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

2.6.2.1. первый квалификационный уровень - *дежурный по режиму, младший воспитатель.*

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
до 3 лет	2 520	2 703	2 933
от 3 до 8	2 591	2 803	3 041
от 8 до 14	2 668	2 909	3 166
от 14 до 20	2 748	3 023	3 302
более 20	2 834	3 137	3 443

2.6.2.2. второй квалификационный уровень - диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Таблица 11

Размер должностных окладов			
Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
до 3 лет	2 698	2 933	3 246
от 3 до 8	2 792	3 044	3 366
от 8 до 14	2 898	3 169	3 501
от 14 до 20	3 014	3 296	3 645
более 20	3 137	3 443	3 795

2.7. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 12

Размер должностных окладов			
Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	3044
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	библиотекарь	5200
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	6200
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий столовой	5500
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	5500
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий интернатом	5200
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист	5200

2.8. Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений.

Таблица 13

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	4199
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.	8000

Таблица №14

Размер должностных окладом административно-хозяйственного персонала

№	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий (должностей)	Минимальный и максимальный размер должностного оклада, руб.
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке белья	1718
2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, сторож	1610
		Четвертый квалификационный уровень	Повар	1898-2279
			Водитель, занятый перевозкой обучающихся (детей)	4200

3. Определение размера оплаты труда руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников учреждения с учетом категории учреждения. Коэффициент кратности составляет 1,30

3.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

3.4. При индексации заработной платы работников образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

3.5. Средняя заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем деления суммы заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году - за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности педагогических работников образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

3.6. При определении среднемесячной численности педагогических работников образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность педагогических работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность педагогических работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями. Работники основного персонала образовательного учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

3.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

3.8. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Методических рекомендаций.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

3.9. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителями образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок, и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя.

3.11. Заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителями образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами школы.

3.12. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

1.2. Обеспечение прав граждан на получение образования.

Количество выпускников получивших документ об образовании:

1.2.4.	Сохранение контингента обучающихся	классные руководители учителя 1-11 классов	разовая	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из образовательного учреждения или переведённых по решению КДНиЗП в другое учреждение, к общему количеству учащихся класса, перешедшие в другую школу или класс из-за конфликта с учителем	за каждого переведенного минус 1 б.	за каждого переведенного минус 2 б.
--------	------------------------------------	--	---------	--	-------------------------------------	-------------------------------------

1.3. Оценка качества образования

1.3.1	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	учителя по предметам	сентябрь - январь, февраль - июнь, август	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5; от общего количества учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)	Качество обучения по предмету X на повышающий коэффициент по предмету (качество 60% X на коэффициент по математике 0,200=12баллов) Для учителей начальной школы учитываются учащиеся успевающие на 4 и 5 по всем предметам	Качество обучения по предмету X на повышающий коэффициент по предмету(качество 60% X на коэффициент по математике 0,200=12баллов
1.3.2	успеваемость по итогам каждой четверти	учителя по предметам	сентябрь - январь, февраль - июнь, август	Соотношение количества успевающих детей к общему количеству учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)	Успеваемость обучения по предмету X на повышающий коэффициент по предмету (пр.80% X 0,200=16 баллов) Для учителей начальной школы учитываются учащиеся успевающие по всем предметам	Успеваемость обучения по предмету X на повышающий коэффициент по предмету (по профилирующим предметам при условии 100% успеваемости)

1.3.3	Результаты ЕРТ	учителя по предметам	в течение года	средний балл учащихся (D) по отношению к среднему баллу по Пермскому краю (СО)	Выше школьного или районного или краевого (низкая граница) – 16 за ученика (для учащихся, по программе «Школа России») Высшего или районного или краевого (Более высокого) – 16 за ученика (для учащихся, обучающихся по программе «Школа 2100», Занкова, Виноградовой).
1.3.4	Количество учащихся, справившихся с ЕРТ	учителя по предметам	в течение года	Количество учащихся справившихся	16, за каждого учащегося, справившегося с ЕРТ
1.3.5	Количество учащихся с количеством баллов 75 и выше по результатам ЕРТ по предмету (обеспечение 150 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше - 2 балла, но не выше 30 баллов	каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше - 2 балла, но не выше 30 баллов

Блок № 2. Достижения учащихся

2.1	Наличие детей, получивших награды на предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	учителя по предметам	В течение года	каждый учащийся, получивший награды на предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	30 б	30 б
2.2	Наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого, Всероссийского уровней	учителя по предметам, руководитель инт-игр	Разовая (по факту)	каждый учащийся или команда, получивший награды на конкурсах районного, краевого уровней	Районный уровень: 1м-3б., 2,3м-2б. Зональный: 1м-3б., 2,3м-2б Краевой уровень: 1м-5б, 2,3м-5б. Всероссийский уровень: 1м.-6б., 2,3м-4балла	

2.3	Кол-во детей, получивших награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	учителя по предметам	Школьный и муниципальный уровень - разовая (по факту), региональный - в течение года за призовое место	каждый учащийся, получивший награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	Школьный уровень (лучший результат в параллели): 1м-3б., 2.3м-2б, участие – 1 б Районный уровень: 1м-5б., 2.3м-4б. Краевой уровень: 1м-10б, 2.3м-10 б. в течение года, Участие в очном этапе -3б. Школьный уровень 1м-3б, 2.3 -2б, Участие -1 б. Районный уровень: 1м-3б., 2.3м-2б, Участие – 1 б Краевой уровень: 1м-10б, 2.3м-7б. Участие в очном этапе -3б. Всероссийский 1м-15б, 2.3м-10б, Участие -5б.
2.4	Наличие детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Каждый учащийся, получивший награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников	

Блок № 3. Воспитательная работа, здоровье

3.1	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	классные руководители	сентябрь, январь, июнь	доля детей, охваченных дополнительным образованием к общему количеству обучающихся в классе	100% - 3б 80-99% -2б 50-79%-1б <50% -0,5б 0% - 0 баллов
3.2	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	учителя по предметам	Разовая (по факту)	активное участие в подготовке и проведении	До 3-х баллов
3.3	Занятость детей из числа стоящих на учете в ОДН ОВД СОП и группы риска в дополнительном образовании	классные руководители	сентябрь - январь февраль-июнь, август	доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете	100% - 5 баллов 70-99% - 3 балла 51-69%- 2 балла Меньше 50% - 1 балл 0% - 0 баллов
3.4	Работа с классным коллективом	классные руководители	в течение года	По результатам рейтинговой таблицы по итогам года	Рейтинг проводится по ступеням. Максимальное количество баллов -10 баллов, далее по убывающей Рейтинг проводится по ступеням. Максимальное количество баллов -7 баллов, далее по убывающей

3.7	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся	классные руководители	сентябрь	Организация продолжения образования и трудоустройства в 9, 11 классах	100% - 3 балла 95-99% - 2 балла
3.8	Охват учащихся горячим питанием	классные руководители	сентябрь - январь февраль - июнь, август	процент учащихся класса, охваченный горячим питанием в школьной столовой	100% - 3 балла 75-99% - 2 балла Менее 75% - 1 балл 0% - 0 баллов
3.9	Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ, правонарушений	классные руководители	Разовая (по факту)	Наличие мероприятий	1 балл за каждое мероприятие
3.10	Работа летнего лагеря дневного пребывания	учителя по предметам	Июнь, ноябрь, январь, март	Организация и руководство деятельностью отряда, разработка программ	0,5 балла за каждый отработанный день
3.11	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП)	Социальный педагог или классный руководитель	Июнь, ноябрь, январь, март	Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни - доля детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП), занятых организованными формами отдыха, от общей численности детей учетных категорий	Отсутствие - 5 баллов 100% - 10 баллов 80-99% - 7 баллов 51-79% - 5 баллов 40-50% - 3 балла Менее 40% - 1 балл 0% - 0 баллов
3.12	Отсутствие пропусков, уроков без уважительной причины	Классный руководитель	Разовая	Соотношение фактического количества дней посещения учащимися/количество дней посещения учреждения по плану	Если есть жалобы на работу кл. рук. по посещаемости Учащихся - минус 1 баллов из кл. рук.

3.13	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	классные руководители	По итогам четверти	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей	3 балла
3.15	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	Классные руководители	Разовая	соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, обеспеченных бесплатным питанием/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей на обеспечение <i>бесплатным</i> питанием	За несвоевременную сдачу справок минус 1 балл за каждого

Блок № 4. Методическая работа

4.1	Разработка и реализация индивидуальных педагогических проектов	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Разработка проекта и его защита – 2 балла; 100% выполнение – 3 балла; 75-99% - выполнение – 2 балла.
4.2	Участие в методических объединениях:	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Краевой уровень – 5 баллов; Районный уровень – 3 балла; Школьный уровень – 2 балла
4.3	Профессиональные конкурсы	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Краевой уровень – 10 баллов, 8 баллов, 6 баллов, 3 балла – участие Районный уровень – 8 баллов, 6 балла, 4 балла, 2 – участие Школьный уровень – 5 балла, 4 балла, 3 балла, 1 участие

4.5	Публикации	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Количество (за каждую публикацию)	Всероссийский уровень - 5 баллов Краевой уровень - 3 баллов; Районный уровень - 2 балла; Школьный уровень - 1 балла Публикации на школьном и районном сайтах - 2 балла
4.6.	Выступления на конференциях	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Количество выступлений (за каждое выступление)	Всероссийский уровень - 5 баллов Краевой уровень - 4 балла; Районный уровень - 3 балла; Школьный уровень - 2 балла
4.7	Инновационная деятельность (реализация проектов, введение ФГОС и др.)	Учителям по предметам	Ежемесячно	Ежемесячно по факту	До 5 баллов
4.8.	Разработка программ, материалов (олимпиады, контрольные) по отдельным направлениям, содержанию деятельности	учителя по предметам	Разовая (по факту)	Количество (за каждую программу),	Программа - 3 балла Материалы - 2 балла
4.9.	Сопровождение педагогической практики студентов, наставничество	учителя по предметам	Разовая (по факту)	количество студентов	2 балла
4.10	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	учителя по предметам, классные руководители	Разовая	удостоверение (сертификат) курсов, программа или проект (при условии обучения за свой счет)	До 5 баллов

4.11	Экспертная деятельность	Учителя по предметам	разовая	По факту проверки работ олимпиадных, исследовательских и др.	2 балла
Блок № 5. Другое					
5.1.	Использование новых педагогических технологий в т.ч. ИКТ	учителя по предметам	Разовая	По факту представления опыта	2 балла
5.2.	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	учителя по предметам	2 раза в год (январь, июнь)	Портфолио учащихся КИМы, заработанные для оценивания формирования компетенций.	До 5 баллов
6.2.	бонусный балл за двойное классное руководство	учителя по предметам	сентябрь - январь февраль-июнь, август	Для филиала 3 балла	
6.3.	Дежурство по школе во время перемен	учителя по предметам	Ежемесячно по факту		1 ступень: дежурство без класса- 2 балла, с классом- 3 балла. 2-3 ступень: дежурство без класса- 3 балла, с классом 5 дней- 5 баллов, 6 дней- 6 баллов. За дежурство у входа дополнительно - 2 балла.
6.4	Своевременная сдача отчетов и заполнение журналов	Учителя Кл.рук.	ежемесячно		Учителя.- 1б. Классный руководитель- 1б.
6.5	За проведение мероприятий с учащимися параллелей	Кл.рук. учитель	По факту		не более 2000 руб. за каждое мероприятие.
6.6	За заполнение электронного журнала	Учителя предметники	ежемесячно	Заполнение не менее 80% качественное заполнение дневников и журналов	50 руб. за каждый недельный час
6.7	За заведование пришкольным участком	заведующий	Ежемесячно по факту	При условии проведения мероприятий	не более 1500 руб.
6.8	За выпуск школьной газеты	Отв.редактор	ежемесячно	Выпуск газеты	не более 1000 рублей

6.9.	Участие педагогов в работе общественных объединений	Педагогическая работа	По факту	Пр. профсоюз, управляющий совет, различные комиссии, МПК, ЭМС, секретари УС школы и педсовета школы	До 3 балл, кв. комиссия по стимулированию – до 10 баллов
6.10	Реализация ФГОС	Учителя 1-2 классов	ежемесячно	При условии качественного ведения документации	3 балла
6.11	Шестидневная рабочая неделя	Учителя	Ежемесячно по факту		5 баллов за 1 недельный урок в субботу

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам	26
	Учебники	Сохранность	56
2	Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной программы	Доля учащихся школы посещающих библиотеку помимо школьной программы	100%-56., 99-80%-36., менее 80%- 26.
3	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий	1 балл за каждое мероприятие сверх плана. 36.
5	Ведение документации		
6	Информационная работа		26.
7	Работа, не входящая в должностные обязанности	(доставка корреспонденции, жюри, ит.д.)	26.

Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	2 балла за каждого 2.6 за каждого
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	Как у учителей Как учителей
3	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным	Как у учителей Как у учителей

	направлениям, содержанию деятельности	
	Публикации	
	Участие в работе методических объединений	
	Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	
	Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.	
4	Участие в конкурсах профессионального мастера	Как учителей
5	Взаимодействие с родителями	2б.
6	Работа в общественных и профессиональных объединениях	2б за каждое выступление
7	Работа в МППК	3 балла
8	Не входящие в должностные обязанности	2 балла
9	Превышение количества учащихся	1б. за каждого

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-психолога, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края, федерации	2 балла
Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП	По критериям педагогов
Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	3 балла
Взаимодействие со всеми субъектами профилактики	2 балла
Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД «группе риска», СОП и их семьями	
Публикации	
Обобщение и распространение педагогического опыта:	

11	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многолетних малоимущих семей (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многолетних малоимущих семей на обеспечение одеждой многолетних малоимущих семей одеждой и спортивной формой	Соотношение количества учащих мер социальной поддержки из числа многолетних малоимущих семей, обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многолетних малоимущих семей на обеспечение одеждой	10 баллов (сентябрь-октябрь)
12	Организация оздоровительной работы		По критериям педагогов 2 балла
13	Работа, не входящая в должностные обязанности детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП)	Дежурство, проведение мероприятий, участие в проведении районных мероприятий организованными формами отдыха, от общей численности детей учетных категорий	80-99% - 7 баллов 51-79% - 5 баллов 40-50% - 3 балла Менее 40% - 1 балл 0% - 0 баллов
7	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	До 3-х баллов
8	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», находящиеся в социально опасном положении (СОП)	перевод ребенка, состоящего на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», СОП в группу «норма».	До 3-х баллов
9	Работа в общественных организациях (совет профилактики, служба примирения, МПК)	По факту участия в работе	3 балла
10	Отсутствие отсева		1 балл

Критерии и показатели оценки качества работы воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы

	<i>Показатель</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Организация работы ОДО	3 балл
2	Участие педагога в конкурсах и мероприятиях	По критериям педагогов
3	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 2 баллов
4	Информационная работа	2 балла за каждое мероприятие
5	Организация оздоровительной работы	По критериям педагогов
6	Отсутствие правонарушений, травматизма	До 5 баллов
7	Участие учащихся в мероприятиях	По критериям педагогов
8	100% посещаемость	До 3 баллов
9	За организацию питания учащихся	3 балла
10	За превышение группы более 25 человек	1 балл за каждого ребенка
11	Проведение мероприятий по предотвращению употребления ПАВ, правонарушений	3 балла за каждое мероприятие
12	Методическая работа	По критериям педагогов
13	Индивидуальная работа с детьми (по предложению учителя)	До 3-х баллов
14	Проведение мероприятий для учащихся параллели	До 5баллов
15	Организация работы с социумом (дом творчества, дом спорта, муз. школа, дом культуры и др.)	3 балла по факту

Критерии и показатели оценки качества работы водителя для распределения стимулирующей части заработной платы

	<i>Показатель</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Отсутствие аварий и ДТП, замечаний, протоколов	До 10 баллов
2	Обеспечение исправного технического транспорта	До 5 баллов
3	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 5 баллов

Критерии и показатели оценки качества работы вожатой для распределения стимулирующей части заработной платы

	<i>Показатель</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Методическая работа	По критериям педагогов
2	Участие педагога в конкурсах и мероприятиях	По критериям педагогов
3	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 2 баллов
4	Организация работы с социумом (дом творчества, дом спорта, муз. школа, дом культуры и др.)	3 баллов по факту
5	Организация оздоровительной работы	По критериям педагогов
6	Участие учащихся в мероприятиях	По критериям педагогов
7	Работа общественных организаций	До 2 баллов
8	Информационная работа	До 2 баллов

Критерии и показатели оценки качества работы заведующей столовой для распределения стимулирующей части заработной платы

	<i>Показатель</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Соблюдение СанПиНов и отсутствие предписаний (для зав. столовой)	До 10 баллов
2	Безопасность учащихся	До 5 баллов
3	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 5 баллов

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя /руководителя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества	Показатели

результативности работы		
1	<p>Результативность образовательной деятельности в ОУ</p> <p>Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9,11 классы (русский язык, математика)</p> <p>Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 1,4 классы (русский язык, математика)</p> <p>Средний балл ЕГЭ и ГИА выше районного и краевого</p> <p>Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня</p> <p>Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью</p> <p>Охват педагогов, включенных в повышения квалификации</p> <p>Выполнение муниципального заказа</p> <p>Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе</p> <p>Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами</p>	<p>До 10 б. в течение года</p> <p>До 10б. в течение года</p> <p>8 баллов в течение года</p> <p>Региональный: 1-3 м- 10б в течение года Участие- 2 балла. Муниципальный: 1-3 место- 2балла за каждого участника, разовая 100% - 10б. 99-80%- 8б. 79-60%-6б. менее 60%- 3б. сент.-декабрь, январь- июль Курсы повышения-2б., семинары-1б., 100%-10 баллов, 99-80%-8 б., ниже 80%-5 баллов в течение года всей администрации пробл.гр и др- 0,5 б. за каждого по итогам прохождения</p> <p>Школьный-1 балл, муниципальный-2б., краевой-3б. при представлении опыта за каждого участника</p> <p>По критериям учителей</p> <p>1 балл за публикацию</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла за каждого</p> <p>100%- 5 баллов, 99-80%-2 балла</p> <p>2 балла в течение года</p> <p>3 балла в течение года, при совершении правонарушений баллы снимаются</p> <p>1 балл за технологию при условии посещения мероприятий</p> <p>3 балла</p>
2	<p>Инновационная деятельность</p>	
3	<p>Кадровое развитие</p>	
4	<p>Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)</p>	

		<p>Участие учащихся в муниципальных и краевых конкурсах, соревнованиях и мероприятиях</p> <p>Организация оздоровительной компании</p> <p>Отсутствие нарушений действующего законодательства</p> <p>Своевременная и качественная сдача отчетности</p> <p>Организация конкурсов, соревнований, олимпиад с учащимися</p> <p>Подготовка к участию учащихся к конкурсам, олимпиадам</p> <p>Подготовка педагогов к конкурсам, соревнованиям, олимпиадам</p> <p>Деятельность служб управления (ЭМС, МППК, ШАК, совет профилактики ит.д.)</p> <p>Работа с официальными сайтами: КРМО и КНМО59, ГМУ, госзакупок</p> <p>Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности (дежурство и др.)</p> <p>Проведение районных мероприятий</p> <p>Организация промежуточной и переводной аттестации, тренировочного тестирования выпускников</p> <p>Организация выпускных экзаменов (работа ППЭ, мероприятий по подготовке к экзаменам, в т.ч. курсов)</p> <p>Объем и качество выполнения программ</p>	<p>Региональный: 1-3 м- 5б, участие- 2 балла. Муниципальный: 1-3 место- 2балла. За каждого участника (разовая) До 5 баллов в зависимости от % охвата учащихся</p> <p>По критериям учителя 5 баллов</p> <p>1 балл за каждое</p> <p>Муниципальный уровень-1 балл Краевой уровень- 2балла Всероссийский-5 баллов 1 балл за каждое</p> <p>2 по факту</p> <p>1б. за каждую публикацию по факту</p> <p>2балла</p> <p>До 10баллов</p> <p>5 баллов по факту</p> <p>8 баллов по факту</p> <p>100%-3 балла, 99-95%- 2 балла, 91-94%-1 балл в течение полугодия</p>
5	Уровень исполнительской дисциплины		
6	Другое		
7	Управление содержанием образования		

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по АХЧ для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Отсутствие предписаний Госпожнадзора Отсутствие предписаний Роспотребнадзора	5 баллов 5 баллов
2	Работа с основными средствами учреждения	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок и текущих и капитальных ремонтов Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация Сохранность и контроль за имуществом учреждения	5 баллов 3 балла 3 балла
3	Организация работы обслуживающего персонала	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования. Отсутствие конфликтных ситуаций	2 балла 5 баллов
4	Уровень исполнительской дисциплины.	Своевременная и качественная сдача отчетности	до 3 баллов
5	Другое	За использование личного транспорта За выполнение работ не входящих в должностные обязанности	До 10 б. До 5 баллов

Критерии и показатели оценки качества работы секретаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Количество баллов
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2 Правильность заполнения трудовых книжек Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию	3 балла (январь, сентябрь) 2 балла (январь, сентябрь) Отсутствие нарушений-5 баллов До 5 баллов Отсутствие нарушений 10 баллов Отсутствие нарушений-5 баллов 5 баллов
2	Соблюдение требований по работе с обращениями	Правильность работы с корреспондентией	

граждан					
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	и	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	5 баллов	
4	Исполнительская дисциплина		Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	5 баллов	

Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера для распределения суммирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	
1	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	10 баллов
2	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	10 баллов
3	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	5 баллов
4	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	5 баллов
5	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	5 баллов
6	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	5 баллов
7	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в <i>бюджеты</i> всех уровней и <i>внебюджетные фонды</i>	Отсутствие нарушений	10 баллов
8	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства	10 баллов
9	Организация закупок в соответствии с 94-ФЗ	Своевременная и качественная сдача отчетности Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения правильность оформления технического задания и контрактных отношений, своевременное заключение муниципальных контрактов, правильность проведения процедуры проведения закупок. Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ. Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	10 баллов 10 баллов
10	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы Соблюдение сроков реализации программы	Уменьшение затрат 5 баллов
11	За выполнение функций, не входящие в должностные обязанности	Участие в организации мероприятий, соревнованиях, конкурсах и др.	5 баллов
12	За использование личного транспорта в служебных целях		До 10 баллов
13	Информационная работа	Заполнение сайтов КРМО, КРМО50, ГМУ, госзакупки	1 балл за каждую публикацию

Критерии и показатели оценки качества работы инженера ЭВМ для распределения стимулирующей части заработной платы

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Обеспечение высокого качества работы школьной локальной сети	Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети Своевременная модернизация локальной сети	3 3
Качество аппаратного обеспечения	Качество организации работы с провайдерами Качество обслуживания принтеров <ul style="list-style-type: none"> • Качественное обслуживание от 1 до 5 принтеров • Качественное обслуживание от 5 до 10 принтеров • Качественное обслуживание от 10 и более принтеров Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)	1 1 2 3 3
Качество программного обеспечения	Качественная работа ОС и ПО персональных компьютеров Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	3 3
Позитивные результаты деятельности по техническому оснащению и обслуживанию	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера Организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры, с которыми заключены договоры о техническом обслуживании Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	3 2 2
Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации компьютерного оборудования	2
Установка и монтаж оборудования	Подключение к локальной сети, установка мультимедийного оборудования	2

**Критерии и показатели оценки качества работы инженера - механика
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№п/п	Критерий качества и результативности работы	Показатели	Количество баллов
1	Соблюдение требований безопасности	Отсутствие правонарушений, ДТП, и др. За исправное техническое состояние транспорта	До 10 баллов До 5 баллов
2	Исполнительская дисциплина	За качественное и своевременное заполнение документации	До 5 баллов

**Критерии и показатели оценки качества работы обслуживающего персонала
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№п/п	Критерий качества и результативности работы	Показатели	Количество баллов
1	Выполнение функций не входящие в должностные обязанности	Текущий ремонт Дежурство во время проведения мероприятий	До 60 баллов До 30 баллов
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб на санитарное состояние помещений	До 30 баллов

Поощрительные баллы - до 10 баллов. По представлению администрации, руководителей ШМО.

При наличии

- административных взысканий,
 - отсева учащихся,
 - нарушения прав учащихся,
 - травматизма,
 - правонарушений учащихся во время уроков,
 - несвоевременной сдачи отчетов,
 - замечаний по ведению школьной документации,
 - пропусков мероприятий с педагогами без уважительной причины,
 - конфликтов в классе и коллективе
- педагогические работники лишаются стимулирующих выплат сроком от 1 до 6 месяцев (либо всех выплат, либо частично).