

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МОУ СОШ с.Тростянка
Н.А.Просветова
Протокол № 7 от 08.11.2022

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СОШ с.Тростянка
Е.Г.Приходько
Приказ № 256 от 08.11.2022

Положение об оплате труда
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Тростянка Балашовского района
Саратовской области»

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 2012 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р и применяется по вопросам системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных государственных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района (далее - учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, постановлением администрации БМР «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам от 31.12.2019г 502 - п., Постановлением администрации БМР «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных,

автономных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района № 354-пот 06.12.2021 г., Постановлением администрации БМР «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам» от 28.10.2020 г. №280-п., Постановлением администрации Балашовского муниципального района № 250-п от 08.08.2022г. «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района № 354-п от 06.12.2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», Постановлением администрации Балашовского муниципального района № 252-п от 11.08.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам» , Постановлением администрации Балашовского муниципального района № 278-п от 26.08.2022 г. «О внесении изменений в Постановление администрации Балашовского муниципального района № 354-п от 06.12.2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», Постановлением администрации Балашовского муниципального района № 368-п от 07.11.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района от 06.12.2021 г. № 354-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района»

В данном положении используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников - все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

1) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее — норматива финансирования);

2) количества обучающихся в учреждении;

3) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N * Д * У * K_1 * K_2,$$

где:

ФОТ — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

Д — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У — количество обучающихся в учреждении.

K₁ — коэффициент индексации (увеличения) окладов работников

муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующий размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленному Правительством области;

K_2 — коэффициент увеличения фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, прогнозируемый органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, на основании статистической отчетности;

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

1. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$ФОТ_{цст} = ФОТ * Ц$$

где:

$ФОТ_{цст}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

$ФОТ$ — фонд оплаты труда учреждений;

$Ц$ — размер доли отчислений в централизованный фонд.

2. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений, размер, порядок и условия осуществления выплат руководителям учреждений по результатам труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений определяется в локальном нормативном акте, принимаемом учредителем.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

1. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

– заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к окладам ($ФОТ_{оу}$);

– учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$):

$$ФОТ_{оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ос}} * ш,$$

где:

ш — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 1.

3. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента в общеобразовательных учреждениях — 0,2;

4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

- педагогические работники (учитель, преподаватель);

- иные категории педагогических работников (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагогический работник, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

- обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{ауп}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{пп}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{ипп}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{усп}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{оп}}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{ауп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{пп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{ипп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{усп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{оп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, ($\text{ФОТ}_{\text{пп}}$), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ($\text{ФОТ}_{\text{уп}}$) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б.п.п}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} * \text{ПП},$$

где:

ПП — доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

Значение *ПП* — 70% устанавливается в общеобразовательных учреждениях.

6. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

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

8. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

9. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников ($\text{ФОТ}_{\text{б.п.п}}$), состоит из общей части ($\text{ФОТ}_{\text{б}}$) и специальной части ($\text{ФОТ}_{\text{с}}$);

$$\text{ФОТ}_{\text{б.п.п}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{б.п.п}} * \text{с},$$

где:

с — коэффициент размера специальной части $\text{ФОТ}_{\text{б.п.п}}$.

2. Коэффициент специальной части $\text{ФОТ}_{\text{б.п.п}}$ устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из

стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в [приложении № 3](#).

4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, (ΦOT_0), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_0 = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}$$

Порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа — стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников ($\Phi OT_{аз}$).

5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{тп} = \frac{\Phi OT_{аз} * 34}{\sum_{n=1}^{11} (a * в)_n * 52}$$

где:

$C_{тп}$ — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

$в$ — годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

$n = 1-11$ классы.

6. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

7. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ΦOT_c), включает в себя:

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 2 к настоящей Методике;

– повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

– доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

8.Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

– включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

– дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

– специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

– предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;

– предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;

– русский язык, литература, иностранный язык, математика — до 1,04;

– история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;

– право, экономика, технология — до 1,02;

– астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.

Для предметов, не перечисленных в настоящем перечне, устанавливается коэффициент сложности равным 1,0

8.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

8.2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в аналогичных размерах при осуществлении индивидуального обучения на дому.

9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{\text{тп}} * Ч_{\text{аз}} * У * А * К * И + D_{\text{нз}} + П,$$

где:

O — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{тп}}$ — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{\text{аз}}$ — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$У$ — количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении¹ рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов в общеобразовательном учреждении (филиале);

$А$ — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$К$ — повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного

¹ Малокомплектными сельскими и приравненными к ним общеобразовательными учреждениями, филиалами общеобразовательных учреждений считаются образовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования, филиалы общеобразовательных учреждений:

без параллельных классов с общим числом обучающихся:

до 50 человек в общеобразовательных учреждениях начального общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 98 человек в общеобразовательных учреждениях основного общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 120 человек в общеобразовательных учреждениях среднего общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений.

учреждения;

И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

Д_{нз} — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

П — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей). Положение о премировании работников приведено в Приложении 6.

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата

в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, либо при переводе на другую должность устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности, либо перевода на другую должность до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника, но не ранее чем через шесть месяцев со дня приема на работу (перевода на другую должность, выхода из отпуска). Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

При поступлении на работу из учреждений среднего и высшего профессионального образования в первый год работы стимулирующая выплата не производится. Для вновь принятых работников из образовательных организаций, используется портфолио(листы оценки результативности профессиональной деятельности) работника с предыдущего места работы.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

2.Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения, за исключением случая, предусмотренного частью шестой настоящего Положения, являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье обучающихся;
- 3) воспитание обучающихся.

3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется

специальной комиссией учреждения, действующей на основании локальных нормативных актов учреждения по представлению руководителя учреждения.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложении 4, 5.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

1. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{ncp} * K,$$

где:

O_p — оклад руководителя учреждения;

O_{ncp} — средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа — коэффициент 3,0;

2 группа — коэффициент 2,5;

3 группа — коэффициент 2,0;

4 группа — коэффициент 1,5.

Оклад руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$$O_{вр} = O_{ncp} * K$$

где:

$O_{вр}$ — оклад руководителя вновь созданного учреждения;

O_{ncp} — плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый приказом министерства образования области;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

2. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам

устанавливаются в соответствии с разделом VII данного Положения

3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5. Объём деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	ВСЕГО баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5	
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5	
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5	

		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5	
		от 5 до 10 процентов;	10	
		от 10 до 20 процентов;	15	
		свыше 20 процентов	20	
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10	
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам спецоценки рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1	
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10	
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10	
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20	
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10	
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10	
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10	
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10	
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе,	из расчета за каждый вид	10, но не более 20	

	музея, выставочного, концертного залов			
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10	
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10	
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20	
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5	
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10	
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10	
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп,	10	
		4 и более группы	30	
21.	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5	
22.	Организация подвоза учащихся	из расчета за каждый маршрут	15	

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

6. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующими таблицами:

Таблица 1.

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в

зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

7.Группа по оплате труда руководящих работников определяется Управлением образования БМР не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

8.При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

9.Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.

10.При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

11.За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

IX. Оплата труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

1.Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Балашовского муниципального района Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

Должностные оклады

(ставки заработной платы)

педагогических работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений образования всех типов и видов

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 849

1.1.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования)	9 357
1.2.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	10 760
1.3.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	11 696
1.4.	с учетом повышения на 5% за наличие ученой степени и почетного звания (согласно Приложению 2)	10 341
1.5.	с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	11 326
1.6.	с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	12 311
1.7.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	11 819
1.8.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	12 803

1.9.	с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	13 296
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 5 данного положения

3. *Вспомогательный персонал* муниципального бюджетного — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала
Заведующий хозяйством
Водитель автомобиля
Гардеробщик
Дворник
Оператор котельной
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Сторож
Уборщик производственных и служебных помещений

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений образования**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	5 386	5 408	5 478	5 604	5 857	6 107	6 437	6 746

**Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений образования,
постоянно занятых на важных и ответственных работах**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей) в учреждениях образования
1.	Водитель автомобиля < ² □>	7402

4. В соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Рекомендуемые размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

- 10-12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию;
- 20-24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию;

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;

²Оклады устанавливаются водителям: автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой обучающихся (воспитанников); при работе на оперативных автомобилях; при работе на легковых автомобилях.

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной и т.д.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.

6.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в

размере 30 процентов должностного оклада.

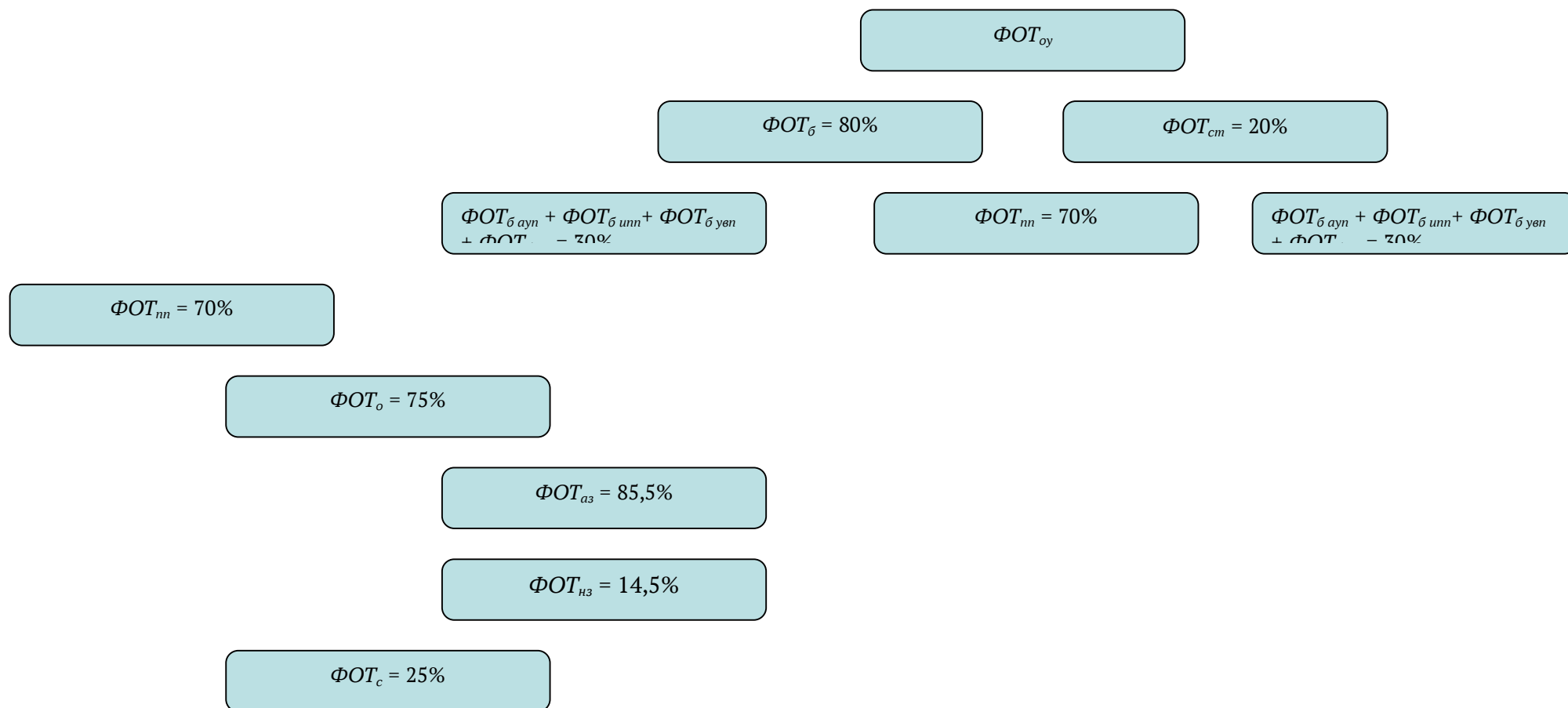
6.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

Приложение № 1
к [положению](#) об оплате труда

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений:



**Приложение № 2
к положению об оплате труда**

**Перечень
выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть
фонда оплаты труда учреждения**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

	Виды работ	Компенсационный коэффициент
1.	<u>За работу с вредными и (или) опасными условиями труда</u>	
	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
2	<u>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</u>	
	за работу в ночное время	не менее 0,35
	за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
3	<u>За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</u>	
	за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
	за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
	за проверку письменных работ по математике, иностранному языку	0,10
	за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
	за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10
	за заведование учебными мастерскими	До 0,20
	при наличии комбинированных мастерских	0,35
	за заведование учебно-опытными (учебными) участками	До 0,25
	за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
	за работу с библиотечным фондом учебников (в	до 0,20

	зависимости от количества экземпляров учебников)	
	за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	До 0,05 за каждый работающий компьютер
	за руководство школьными методическими объединениями	До 0,10
	за ведение делопроизводства	до 1
	за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	До 0,20
	за руководство районными методическими секциями	0,15
	за активное участие в федеральном эксперименте	До 0,15
	за подворный обход семей при комплектовании 1-ых классов	До 0,10
	за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	До 0,20
	За работу общественным инспектором по охране прав детства	До 0,50
	За охрану труда и технику безопасности в школе	До 0,3
	За координацию работы по организации горячего питания, выдаче молока	До 0,25
	За организацию работы Интернет-точки	До 0,1
	За выполнение обязанностей секретаря педсовета	До 0,05
	За заведование спортзалом	До 0,1
	За работу по установке и обновлению СБППО	До 0,1
	За обслуживание школьного сайта	До 0,15
	За работу с пенсионным фондом, ведение электронных трудовых книжек	До 0,1
	Молодым специалистам	До 0,15
	За мониторинг КПО	До 0,5
	За сопровождение учащихся в школьном автобусе	До 0,1
	За работу уполномоченного по защите прав участников ОП	До 0,1
	За курирование ГО и ЧС	До 0,1
	За курирование воинского учета учащихся	До 0,1
	За звание «Почетный работник общего образования РФ»	901 руб
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	1600 руб
	За ученую степень кандидата наук	3200 руб
	За организацию работы по ПБ	До 0,4
	За организацию сан-дез. режима	До 0,4
	За материальную ответственность	До 0,4
	За работу в зимних условиях	До 0,6
	За увеличение объема работ	До 4
	За обеспечение водно-питьевого режима	До 0,1
	За работу в системе «Дневник.ру»	До 0,2
	За работу в системе АИС Госзакупка	До 0,3
	За организацию работы детских объединений	До 0,3
	Зарасширение должностных обязанностей	До 0,3

	За заведование электрохозяйством	До 0,5
	За выполнение работ механика	До 0,5
	За экспериментальную работу	До 0,2
	За сложность и напряженность в работе	До 0,15
	За организацию подписной кампании	До 0,1
	За подготовку учащихся к итоговой аттестации	До 0,4
	За техническое обеспечение мероприятий	До 0,1
	За выполнение работ технического специалиста (ведение электронных баз данных, копирование и распечатывание материалов оценочных процедур, печать документов об образовании, организация технического сопровождения мероприятий в школе)	До 0,5

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в сельской местности - 71,43 рубля

Приложение № 3 к Положению об оплате труда

Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- 1) осуществление функций классного руководителя;
- 2) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- 3) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагогического работника:

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{тп} * Y_i * Ч_{azi} * A * K_i,$$

где:

$C_{тп}$ — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y_i — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$Ч_{azi}$ — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

K_i — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка участников (призеров) муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогических работников и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **Федеральным законом** «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов (один раз в год).

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы управления учреждения создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения,

представители органов общественного управления, методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (Отчетным периодом рекомендуется считать период с 01 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года), заполняют портфолио результатов своей деятельности.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов управления до 01 сентября текущего года.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

13. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

15. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

- методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения;

- региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

17. Структура оценки состоит из 7 блоков.
18. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику. (Отчетный период устанавливается с 1 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года). Размер стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется по состоянию на 1 сентября текущего года. Средний балл устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего года.

21. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

22. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, либо при переводе на другую должность устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности, либо перевода на другую должность до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника, но не ранее чем через шесть месяцев со дня приема на работу (перевода на другую должность, выхода из отпуска). Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

23. При поступлении на работу из учреждений среднего и высшего

профессионального образования в первый год работы стимулирующая выплата не производится.

5. Для вновь принятых работников в образовательных организациях, используется портфолио (листы оценки результативности профессиональной деятельности) работника с предыдущего места работы.

24. Размер ежемесячной суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

25. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно.

26. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

27. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности

деятельности педагогических работников

	Критерии	Показатели				
1.	<u>планируемый результат</u> <u>фактический результат</u>	Уровень исполнительской культуры				
		<u>1) ведение классных журналов К1П1</u>				
	Регулярные замечания	Незначительные замечания	Отсутствие замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный балл	
	0	1	2			
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) ведение отчетности в системе «Дневник.ру» К1П2</u>				
		Регулярные замечания	Незначительные замечания	Отсутствие замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный балл
	0	1	2			
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) работа с дневниками учащихся К1П3 (убрать)</u>				
		Регулярные замечания	Незначительные замечания	Отсутствие замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный балл
	0	1	2			
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) своевременное предоставление документации на начало и конец отчетного периода К1П4</u>				
		Регулярные замечания	Незначительные замечания	Отсутствие замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный балл
		0	1	2		
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5) участие в разработке нормативно-правовой базы школы, учебно-методической документации К1П5</u>				
		Регулярные замечания	Незначительные замечания	Отсутствие замечаний	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный балл
0	1	2				

		отсутствие	Частичное соответствие		Полное соответствие			ый балл
		0	1		2			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>б) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П6</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
	школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент			
	8		10		16			
<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-6							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога							
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) Использование данным педагогом здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне К2П1</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
	отсутствие		частичное соответствие		соответствие			
	0		1		2			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) использование ИКТ в образовательном процессе К2П2</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
	отсутствие		частичное соответствие		соответствие			
	0		1		2			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) применена уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	
	использование на уроках метода защиты проектов (не менее 1 проекта в каждом классе)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня, получивших поддержку и	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		Выставляется средний балл	

		справка от рук ШМО	рекомендованных к внедрению управляющим советом						
		по 0,2 за каждый проект, но не более 15 баллов (педсовет) о – отсутствие 1 – частичное 2 – полное	сертификат - 2 призовое место - 4 наличие проектов, получивших материальную поддержку и рекомендованных к внедрению управляющим советом - 10	сертификат - 2 призовое место - 8 наличие проектов, получивших материальную поддержку - 15	сертификат - 2 призовое место - 12 наличие проектов, получивших материальную поддержку - выставляется 15 баллов по всему показателю 3)	15 наличие проектов, получивших материальную поддержку – выставляется 15 баллов по всему показателю 3)			
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4)результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителейшкольного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителеймуниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителейрегионального уровня	педагогическая деятельность, осуществляемая на основании двух и более профессиональных образований	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		Выставляется максимальный балл
		по 1 балла за каждый до 15 баллов	5	8	10	12	15		
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5)использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик К2П5</u>							
		<i>отсутствие</i>		<i>Частичное соответствие</i>		<i>Полное соответствие</i>		Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный балл
		0		1		2			
	<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5							
3.		Динамика учебных достижений обучающихся							
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ, ОГЭ К3П1</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ возможный

	ниже установленного «допустимого» порога	на уровне установленного «допустимого» порога	выше установленного «допустимого» порога и не менее 50% от максимального балла по региону	50-65% от максимального балла по региону	66-80% от максимального балла по региону	81-100% от максимального балла по региону		ый балл
	0	1	5	10	15	17		
<u>план факт</u>	2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки <u>КЗП2</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%			
	0	1	5	12	17			
<u>план факт</u>	3) Доля обучающихся, освоивших ФГОС (ГОС) (не имеющих неудовлетворительную оценку) по итогам учебных периодов по всем классам за расчетный период) <u>КЗП3</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ возможный балл
	менее 90%	90 %	95 %	100 %				
	0	1	2	3				
<u>план факт</u>	4) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектам делится на количество классов-комплектов у данного педагога) <u>КЗП4</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	снижение	сохранение	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	
	0	1	2	5	7	12	17	
<u>план факт</u>	5) доля обучающихся 4-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе <u>КЗП5</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%			
	0	1	5	12	17			
<u>план факт</u>	6) доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования муниципального и регионального уровня <u>КЗП6:</u>						Подтверждающий документ	Выставляется

						документ (стр. ___)	МАХ балл
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	1	5	12	17		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>7) доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования ВШК (входной, промежуточный, итоговый контроль) КЗП7</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	менее 50%	50-80%	80-90%	90-100%	100%		
	0	1	5	10	17		
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						
<u>план</u> <u>факт</u>							
4.	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам						
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) а) Организация работы с обучающимися, имеющими способности к научной (интеллектуальной), творческой деятельности К4П1а</u> <u>б) Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющими затруднения в обучении и развитии К4П1б</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл по каждой позиции
	отсутствие		Частичное соответствие	Полное соответствие			
	0		1	2			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ___)	
	0	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -4 2 и более - 6	1 призовое место -6 2 и более-8	1 призовое место - 8 2 и более - 10		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл

	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -4 2 и более - 6	1 призовое место -6 2 и более-8	1 призовое место - 8 2 и более – 10		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место - 4 2 и более - 6	1 призовое место -6 2 и более-8	1 призовое место -8 2 и более –10		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К4П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -4 2 и более - 6	1 призовое место -6 2 и более-8	1 призовое место - 8 2 и более – 10		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место - 4 2 и более - 6	1 призовое место -6 2 и более-8	1 призовое место -8 2 и более –10		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>7) количество конкурсов, в которых приняли участие учащиеся по руководством педагога К4П7</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	1-5		6 и более			
	0	1		2			
<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-7, относящимся к конкретному предмету						
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя						

план факт	<u>1)доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией) К5П1</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%				
	0	5	8	15				
план факт	<u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя(по итогам анкетирования администрацией) К5П2</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	1-29%	30-49%	50-69%	70-100%				
	0	5	8	15				
план факт	<u>3) количествообщешкольных мероприятий, организованных иподготовленных обучающимися данного класса К5П3</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	0	1	2	3 и более				
	0	5	10	15				
план факт	<u>4)изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения,и стоящих на внутришкольном учете К5П4</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	увеличение		сохранение (отсутствие)				снижение	
	0		3				10	
план факт	<u>5) количествородителей данного класса,участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей и родителей, кружки и секции на общественных началах К5П5</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	0-1 чел.	2-4 чел..	5-7 чел.	8-12 чел.			13 чел. и более	
	0	2	5	10			15	
план факт	<u>6) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6</u>				Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл		
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%			Призовое место в конкурсе «Лучший класс» Проект получил	

						материальную поддержку на муниципальном или более высоком уровне		
	0	2	5	10	15			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям K5П7</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0		1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов			
	0		5		10			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием K5П8</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0 (при наличии условий)	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более			
	0	2	5	7	10			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) K5П9</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более			
	0	1	2	4	6			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности K5П10</u>						Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	менее 30%	30-59%	60%-89%	90% и более			
	0	1	2	4	6			
<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10							
6.	Результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе							
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов K6П1</u>						Подтверждающий документ	Выставляется МАХ

						(стр. ____)	балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	Муниципальный, региональный, всероссийский, международный				
			Публикация в интернете	Публикация в печатном сборнике			
	0	3	8	16			
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	по 2, руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 16 баллов	по 4, руководитель – по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов	по 8 за каждое участие, но не более 16 баллов, руководитель - 16	по 16 баллов за каждое участие, чтобы сумма баллов по критериям 1-5, включая данный критерий, не превышала 80 баллов		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. К6П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	5	10	14	16		
<u>план</u> <u>факт</u>	<u>5) Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив, проектов и др.) для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами К6П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	
	школьный	муниципальный	региональный	федеральный	международный		Выставляется МАХ балл
	Участие -1 Победа -2	Участие -2 Победа-3	Участие-2 Победа-4	Участие-2 Победа-5	Участие-2 Победа-6		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5							

	<u>план</u> <u>факт</u>								
7.	Общественная деятельность педагогического работника								
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения <u>K7П1</u></u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		школьной	муниципальной		региональной				
		2 – член 3 – руководитель	3 – член 4- руководитель		4 – член 5 – руководитель				
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» <u>K7П2</u></u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		школьной	муниципальной		региональной				
		2 – член 3 – руководитель	3 – член 4- руководитель		4 – член 5 – руководитель				
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества <u>K7П3</u></u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
		школьной	муниципальной		региональной				
		2 – член 3 – руководитель	3 – член 4- руководитель		4 – член 5 – руководитель				
	<u>план</u> <u>факт</u>	<u>4) Наличие в расчетный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы <u>K7П3</u>.</u>						Выставляется МАХ балл	
		школьный	муниципальный	региональный	Федеральный	Международный			
		1	2	3	4	5			
	<u>план</u> <u>факт</u>	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3							
	<u>план</u> <u>факт</u>	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются							
	ИТОГО:								

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ, справка		Балл итого	Балл проверка
1	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию: 20				
		1.1. Ведение педагогической документации, исполнительская дисциплина педагога (своевременность подачи сведений, сдача педагогической документации, методических разработок, отчетов, положений и т.п.) в течении года. Без замечаний – 2 балла ; 1 или 2 замечаний – 1 балл . 3 или более замечаний или взыскание – 0 баллов	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		
		1.2. Сохранность контингента творческого объединения. от 95% до 100% обучающихся – 4 балла ; от 75% до 94% обучающихся – 2 балла .	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		
		1.3. Отсутствие случаев детского травматизма в процессе учебно-воспитательной деятельности. Да – 2 балл ;	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		
		1.4. Участие педагога в работе летнего оздоровительного лагеря. Да – 2 балла ;	Справка подтверждение, копии приказов.	Выставляется соответствующий балл		
		1.5. Педагог занимается по утвержденным: Авторским дополнительным общеразвивающим программам – 4 балла . Модернизированным, адаптивным, дополнительным общеразвивающим программам – 2 балла ;	Подтверждающие документы	Выставляется соответствующий балл		
		1.6. Наличие учебных программ на сайте школы: Да – 2 балла ;	Print Screen с сайта	Выставляется соответствующий балл		
		1.7. Применение здоровьесберегающих технологий. Да – 2 балл ;	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		

					ий балл																
		1.8. Педагог является членом/руководителем профсоюзной организации. Является руководителем – 2 балла ; Является членом – 1 балл ;		Справка подтвержден ие от Профсоюза	Выстав ляется соответ ствующ ий балл																
2	Уровень и результативность представляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию: 45																			
		2.1. Наличие размещенных в СМИ собственных информационно-публицистических материалов. Да – 2 балла + 1 балл за каждый		PrintScreen страниц с ФИО педагога и датой публикации	Выстав ляется соответ ствующ ий балл, не более 5																
		2.2. Результативность участия и организации массовых мероприятия, социально-значимых акциях и проектах педагога.		Копии документов, приказов по итогам проведенных мероприятий, грамоты, благодарстве нные письма и т.п.	Выстав ляется сумма баллов, не более 20																
		2.3. Наличие обучающихся участников конкурсов, выставок, смотров, турниров и т.п. по направлению деятельности творческого объединения.		Копии приказов, грамот, дипломов, подтверждаю щих участие	Выстав ляется сумма баллов, не более 20																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Участие педагога</th> <th>Организация</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Внутренний</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Региональный</td> <td>3</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Федеральный и международный</td> <td>4</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Участие педагога	Организация	Внутренний	1	3	Муниципальный	2	4	Региональный	3	6	Федеральный и международный	4	8				
Уровень	Участие педагога	Организация																			
Внутренний	1	3																			
Муниципальный	2	4																			
Региональный	3	6																			
Федеральный и международный	4	8																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Внутриучрежденческий уровень</th> <th>Муниципальный уровень</th> <th>Региональный уровень</th> <th>Всероссийский уровень</th> <th>Международный уровень</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Грамота, диплом – 1 б сертификат – 0.2</td> <td>Грамота, диплом – 2 бсертификат – 0.5</td> <td>Грамота, диплом – 4 бсертификат – 1</td> <td>Грамота, диплом – 5 б сертификат – 1,5</td> <td>Грамота, диплом – 6 сертификат – 2</td> </tr> </tbody> </table>	Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень	Грамота, диплом – 1 б сертификат – 0.2	Грамота, диплом – 2 бсертификат – 0.5	Грамота, диплом – 4 бсертификат – 1	Грамота, диплом – 5 б сертификат – 1,5	Грамота, диплом – 6 сертификат – 2									
Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень																	
Грамота, диплом – 1 б сертификат – 0.2	Грамота, диплом – 2 бсертификат – 0.5	Грамота, диплом – 4 бсертификат – 1	Грамота, диплом – 5 б сертификат – 1,5	Грамота, диплом – 6 сертификат – 2																	
3	Результативность участия педагога в методической и научно – исследовательской работе	Максимальный балл по критерию: 35																			
		3.1. Признание высокого профессионализма педагога, объявленные благодарности, благодарственные письма, грамоты		Копии документов, приказов об объявлении благодарност	Выстав ляется сумма баллов, не																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Внутриучрежденческий уровень</th> <th>Муниципальный уровень</th> <th>Региональный уровень</th> <th>Всероссийский и международный уровень</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский и международный уровень															
Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский и международный уровень																		

	1балл	2балл	3балла	4балла		и	более 5		
	3.2. Повышение квалификации за последние 3 года (по накопительной системе). до 10 часов – 1балл ; до 40 часов – 2балла ; до 75 часов – 3 балла ; до 150 часов – 4балла ; свыше 150 часов – 5баллов .					Копии документов, подтверждающих участие	Выставляется соответствующий балл, не более 5		
	3.3. За разработанное и проведенное открытое мероприятие, занятие, мастер-класс. На уровне творческого объединения – 1 балла ; На уровне учреждения – 2 балла ; На муниципальном уровне – 3 балла ; На региональном уровне – 4 балла ; На федеральном и международном уровне – 5 баллов .					План работы или приказ о проведении.	Выставляется сумма баллов, не более 5		
	3.4. Участие педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, судейство (конкурсов, конференций, творческих лабораторий и т.п.) На уровне учреждения – 1 балл ; На муниципальном уровне – 2 балла ; На региональном уровне – 3 балла ; На федеральном и международном уровне – 4 балла .					Копии приказов, положений, справка подтвержденные	Выставляется сумма баллов, не более 5		
	3.5. Участие педагога в профессиональных конкурсах (за наличие призового места 3 балла) На уровне учреждения – 1 балл ; На муниципальном уровне – 2 балла ; На региональном уровне – 3 балла ; На федеральном и международном уровне – 4 балла .					Копии документов, подтверждающих участие	Выставляется сумма баллов, не более 8		
	3.6. Результативность исследовательской деятельности педагога: Доклады по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях, МО на уровне учреждения – 1 балл ; Участие в профессиональных конференциях и семинарах муниципального уровня – 2 балла ; Участие в профессиональных конференциях и семинарах регионального уровня – 3 балла ; Участие в профессиональных конференциях и семинарах федерального и международного уровня – 4 балла .					Копии документов, подтверждающих участие	Выставляется сумма баллов, не более 7		
	Для выставления итогового балла, данные по критериям 1, 2 и 3 суммируются.								

Документы в портфолио систематизировать строго по критериям и пунктам.
Подтверждающие документы по показателям вкладываются в отдельный файл.
Один документ учитывается 1 раз.
Максимальный балл по портфолио – 100.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА – ОРГАНИЗАТОРА**

№	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ, справка	Примечание	Балл итого	Балл проверка	
1	Уровень профессиональной культуры педагога - организатора	Максимальный балл по критерию: 20					
		1.1. Ведение педагогической документации, исполнительская дисциплина педагога (своевременность подачи сведений, сдача педагогической документации, методических разработок, отчетов, положений и т.п.) в течении года. Без замечаний – 2 балла ; 1 или 2 замечаний – 1 балл . 3 или более замечаний или взыскание – 0 баллов	Справка подтвержден ие	Выставляется соответствующий балл			
		1.2. Сохранность контингента Центра. от 95% до 100% обучающихся – 4 балла ; от 75% до 94% обучающихся – 2 балла .	Справка подтвержден ие	Выставляется соответствующий балл			
		1.3. Отсутствие случаев детского травматизма в процессе учебно-воспитательной деятельности. Да - 2 балл ;	Справка подтвержден ие	Выставляется соответствующий балл			
		1.4. Участие педагога - организатора в работе летнего оздоровительного лагеря. Без замечаний – 2 балла ;	Справка подтвержден ие, копии приказов.	Выставляется соответствующий балл			
		1.5. Участие педагога - организатора в общественной жизни школы. Активное участие – 2 балла ;	Справка подтвержден ие	Выставляется соответствующий балл			
		1.6. Наличие учебных программ на сайте школы: Да – 2 балла ;	Print Screen с сайта	Выставляется соответствующий балл			
		1.7. Применение здоровьесберегающих технологий. Да – 2 балл ;	Справка подтвержден ие	Выставляется соответствующий балл			
		1.8. Педагог - организатора является членом/руководителем профсоюзной организации. Является руководителем – 2 балла ; Является членом – 1 балл ;	Справка подтвержден ие от Профсоюза	Выставляется соответствующий балл			
2	Уровень и результаты	Максимальный балл по критерию: 45					

	вность представляемого содержания образования	2.1. Наличие размещенных в СМИ информационно-публицистических материалов, методических разработок, информации о работе Центра. Да – 2 балла + 1 балл за каждый	PrintScreen страниц с ФИО педагога и датой публикации	Выставляется соответствующий балл, не более 5																	
		2.2. Результативность участия и организации и проведении массовых мероприятий, социально-значимых акциях и проектах педагога - организатора.	Копии документов, приказов и т.п.	Выставляется сумма баллов, не более 20																	
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Участие педагога</th> <th>Организация и проведение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Внутриучрежденческий</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Региональный</td> <td>3</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Федеральный и международный</td> <td>4</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Участие педагога	Организация и проведение	Внутриучрежденческий	1	3	Муниципальный	2	4	Региональный	3	6	Федеральный и международный	4	8				
		Уровень	Участие педагога	Организация и проведение																	
Внутриучрежденческий	1	3																			
Муниципальный	2	4																			
Региональный	3	6																			
Федеральный и международный	4	8																			
2.3. Количество обучающихся участников конкурсов, выставок, смотров, турниров и т.п. по направлению деятельности Центра.	Копии документов, приказов по итогам проведенных мероприятий, грамоты, благодарственные письма и т.п.	Выставляется сумма баллов, не более 20																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Внутриучрежденческий уровень</th> <th>Муниципальный уровень</th> <th>Региональный уровень</th> <th>Всероссийский уровень</th> <th>Международный уровень</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Грамота, диплом – 1 б сертификат – 0.2</td> <td>Грамота, диплом – 2 б сертификат – 0.5</td> <td>Грамота, диплом – 4 б сертификат – 1</td> <td>Грамота, диплом – 5 б сертификат – 1,5</td> <td>Грамота, диплом – 6 б сертификат – 2</td> </tr> </tbody> </table>	Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень	Грамота, диплом – 1 б сертификат – 0.2	Грамота, диплом – 2 б сертификат – 0.5	Грамота, диплом – 4 б сертификат – 1	Грамота, диплом – 5 б сертификат – 1,5	Грамота, диплом – 6 б сертификат – 2									
Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень																	
Грамота, диплом – 1 б сертификат – 0.2	Грамота, диплом – 2 б сертификат – 0.5	Грамота, диплом – 4 б сертификат – 1	Грамота, диплом – 5 б сертификат – 1,5	Грамота, диплом – 6 б сертификат – 2																	
3	Результаты участия педагога - организатора в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию: 35																			
		3.1 Признание высокого профессионализма педагога - организатора, объявленные благодарности, благодарственные письма, грамоты	Копии документов, приказов об объявлении благодарности	Выставляется сумма баллов, не более 5																	
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Внутриучрежденческий уровень</th> <th>Муниципальный уровень</th> <th>Региональный уровень</th> <th>Всероссийский и международный уровень</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1балл</td> <td>2балл</td> <td>3балла</td> <td>4балла</td> </tr> </tbody> </table>	Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский и международный уровень	1балл	2балл	3балла	4балла											
		Внутриучрежденческий уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Всероссийский и международный уровень																
		1балл	2балл	3балла	4балла																
3.2. Повышение квалификации за последние 3 года (по накопительной системе). до 10 часов – 1балл ; до 40 часов – 2балла ; до 75 часов – 3 балла ; до 150 часов – 4балла ; свыше 150 часов – 5баллов .	Копии документов, подтверждающих участие	Выставляется сумма баллов, не более 5																			
3.3. За разработанное и проведенное открытое мероприятие, занятие, мастер-класс. На уровне Центра – 1 балла ;	План работы или приказ о проведении.	Выставляется сумма баллов, не																			

		На уровне учреждения – 2 балла ; На муниципальном уровне – 3 балла ; На региональном уровне – 4 балла ; На федеральном и международном уровне – 5 баллов .		более 5		
		3.4. Участие педагога- организатора в работе экспертных комиссий, групп, жюри, судейство (конкурсов, конференций, творческих лабораторий и т.п.) На уровне учреждения – 1 балл ; На муниципальном уровне – 2 балла ; На региональном уровне – 3 балла ; На федеральном и международном уровне – 4 балла .	Копии приказов, положений, справка подтверждение	Выставляется сумма баллов не более 5		
		3.5. Участие в профессиональных конкурсах (за наличие призового места 3 балла) На уровне учреждения – 1 балл ; На муниципальном уровне – 2 балла ; На региональном уровне – 3 балла ; На федеральном и международном уровне – 4 балла .	Копии документов, подтверждающих участие	Выставляется сумма баллов, не более 8		
		3.6. Результативность исследовательской деятельности педагога - организатора: Доклады по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях, МО на уровне учреждения – 1 балл ; Участие в профессиональных конференциях и семинарах муниципального уровня – 2 балла ; Участие в профессиональных конференциях и семинарах регионального уровня – 3 балла ; Участие в профессиональных конференциях и семинарах федерального и международного уровня – 4 балла .	Копии документов, подтверждающих участие	Выставляется сумма баллов, не более 7		
4	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образования по конфликтным ситуациям Да – 4 балла	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		
		4.2. Личная общественная активность педагога-организатора Активное участие 2 балла	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		
		4.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период Отсутствие – 1 балл	Справка подтверждение	Выставляется соответствующий балл		
Для выставления итогового балла, данные по критериям 1, 2 и 3 суммируются.						

Документы в портфолио систематизировать строго по критериям и пунктам.
Подтверждающие документы по показателям вкладываются в отдельный файл.
Один документ учитывается 1 раз.
Максимальный балл по портфолио – 100.

**Приложение № 5
к Положению об оплате труда**

Положение

о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся 10-11 классов
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Социальный педагог	позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися

	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением
	охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	Включенность в методическую работу разработка программ элективных курсов
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	участие в организации и проведении родительских собраний
	участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	награждение: региональный уровень; уровень учреждения
	Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Позитивные результаты деятельности победители и призёры конкурсов детских общественных организаций
	наличие детской общественной организации
	победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения победители и призы конкурсов профессионального

	мастерства по профилю деятельности
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога со стороны родителей и обучающихся
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

Положение
о премировании и материальной помощи
работникам МОУ СОШ с.Тростянка

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение о премировании и материальной помощи работникам МОУ СОШ с. Тростянка** разработано в соответствии с Трудовым и Бюджетным Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность МОУ СОШ с. Тростянка, осуществляющей образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение о премировании работников МОУ СОШ с. Тростянка(далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение о премировании и материальной помощи распространяется на всех работников школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием общеобразовательной организации.

1.4. В данном Положении под **премированием** следует понимать выплату работникам школы денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников образовательной организации, Положением о надбавках и доплатах работникам образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.5. Выплата премии работникам общеобразовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.6. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми общеобразовательной организацией работникам.

1.7. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации общеобразовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

2. Источник формирования премиального фонда

2.1. Премии могут выплачиваться:

-за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

-из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;

-за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;

-других средств, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств общеобразовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности общеобразовательной организации

3. Порядок установления премий

3.1. Настоящим Положением предусматривается премирование в отношении работников школы в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников школы при условии финансирования в следующем порядке:

-по итогам работы за месяц, квартал, год;

-в связи с государственными или профессиональными праздниками,

-знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

-за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;

-в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения.

3.3. Премии работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с председателем профсоюзного комитета, оформляются протоколом ПК и приказом директора школы.

3.5. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника за представленный период в соответствии с оценочной картой работника

школы.

3.6. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3.7. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

3.8. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада и при наличии финансирования.

3.9. Работникам, отработавшим в образовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

3.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

3.11. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.12. Администрация общеобразовательной организации и ПК школы обеспечивают гласность в вопросах премирования.

3.13. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

4. Показатели (критерии) и виды премирования

4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;

-качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;

-эффективность обеспечения доступности и качественного образования;

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;

-распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;

-наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности;

-активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;

-высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);

-подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;

-качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;

-использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;

-обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;

-высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;

-оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;

-выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;

-улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;

-работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;

-проведение своевременной договорной кампании;

-подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;

-высокий уровень работы с подрядными организациями;

-высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;

-разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

-высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;

-результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;

-увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

-другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4.2. Размер премий зависит от критериев и показателей эффективности труда в соответствии с баллами, установленными в оценочной карте работника путем деления суммы премиального фонда на общее количество баллов для установления стоимости одного балла и умножения его на количество баллов, набранного работником.

4.3. Предложения по премированию предоставляются директору школы для принятия решения о премировании работников школы путём заполнения оценочной карты сотрудниками с учётом мнения заместителей директора по

УВР и ВР, руководителей ШМО и согласуются с профсоюзным комитетом школы.

4.4. Директор школы принимает решение о премировании педагогов и других работников школы, учитывая мнение профсоюзного комитета за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

Директор школы:

- Устанавливает размер премий;

- Издаёт приказ о премировании работников;

4.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка, путем добавления к имеющимся баллам по оценочной карте до 15 дополнительных баллов.

Приложение
ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Сам ооценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
I. Увеличение объема работ при обеспечении освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования			
1 Работа с обучающимися «группы риска» (план работы, журналы инд.занятий)	1 1		
2. Работа с неуспевающими (план работы, журналы инд.занятий)	1		
3. Работа с одаренными обучающимися (план работы, журналы инд.занятий)			
4. Подготовка к ОГЭ(рабочие программы, кл.журналы,журналы инд.занятий, работы обучающихся)	1		
5 Подготовка к ЕГЭ(рабочие программы, кл.журналы,журналы инд.занятий, работы обучающихся)	1		
6. Подготовка к ВПР (рабочие программы, кл.журналы,журналы инд.занятий, работы обучающихся)	1		
7. Работа по формированию функциональной грамотности (рабочие программы, кл.журналы,журналы инд.занятий, работы обучающихся)	1		
II.Высокие результаты внеурочной деятельности			
1.Олимпиады, конкурсы, соревнования (грамоты, дипломы, сертификаты): -уровень школы - уровень района - уровень региона	уч/поб 1/2 2/3 2/3		
2.Проведение выездных экскурсий, соревнований в учебное время/ выходное время (приказ по школе)	уч.вр./вых.в р. 1/2		
3.Внеклассная работа по предмету (справка зам.директора по УВР)-уровень школы	1		
4.Участие в методической и предметной неделе (план недели, приказ по итогам)	1		
5.Организация самоуправления в ученическом коллективе (ЛУК и др.- справка зам.директора по ВР, сертификат, грамота) - участие в конкурсах - призовое место	1 2		
6.Высокий уровень проведения воспитательных мероприятий (справка зам.директора по ВР)-уровень школы	1		
7.Участие в трудовых десантах	1-2		
III.Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
1.Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, КПК и ПП, пр.(сертификат, свидетельство)	1		
2.Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации (приказ)	1		
3.Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста (педагогическое сопровождение молодых специалистов- наставничество)	1		

(приказ, план работы, справка зам.директора)			
4.Распространение педагогического опыта(открытые уроки, мастер-классы и др.) - уровень школы - уровень районный	1 2		
5. Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических советах, общешкольных род.собраниях), (протокол, приказ) - уровеньшколы - районный уровень - региональный уровень	1 2 3		
6.Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных комиссий конкурсов, олимпиад (приказ) - районный уровень - региональный уровень	1 2		
7.Публикации: (скан, свидетельство) - в печатных изданиях - на методических сайтах, интернет-порталах (не менее двух в месяц)	2 1		
8. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (сертификат, диплом) -районный уровень (призер/победитель) -региональный уровень (призер/победитель)	уч/приз 2/3 2/3		
IV. Исполнительская культура и дополнительные обязанности			
1. Образцовое ведение школьной и классной документации (справка зам.директора)	1		
2.Своевременное предоставление отчетности (отсутствие замечаний)	1		
3.Участие в процедурах независимой оценки качества образования (тех.специалист, организаторы, эксперты) (приказ)	1		
4. Участие в разработке нормативно-правовой документации школы (приказ)	3		
5.Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение электронного классного журнала "Дневник.ру" (справка зам.директора по УВР)	1		
6. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства образования, Саратовской области, управления образования, ОО, благодарственных писем от организаций различного уровня (копия наградного документа)	Уровень школы -1 Уровень района-2 Уровень региона-3		
7. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности (приказ)	1		
ИТОГО			

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР

для осуществления
премии по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Критерии	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
1. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	До 5 б.		
2.Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	До 5 б.		
3.Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	До 5 б.		
4.Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, семинарах, конференциях).	До 5 б.		
5.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	До 5 б.		
6.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов.	До 5 б.		
7.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	До 5 б.		
8.Выполнение плана внутришкольного контроля	До 5 б.		
9.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, ШМО)	До 5 б.		
10.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	До 5 б.		
11. Организация углубленного изучения предметов, предпрофильного и профильного обучения	До 5 б.		
12.Участие в районных и региональных методических и управленческих мероприятиях	2 балла – районный уровень, 4 балла – региональный уровень		
13.Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Районный уровень 2 балла – участник 4 балла – призер, победитель, Региональный уровень 4 баллов - участник 8 баллов –		

	призер, победитель		
14. Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	До 5 б.		
15. Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	До 5 б.		
16. Активное участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	До 5 б.		
18. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	До 5 б.		
19. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5 б.		
ИТОГО			

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА
ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ, СОВЕТНИКА ДИРЕКТОРА ПО
ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ
ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ**
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Критерии	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
1. Своевременное и эффективное планирование и организация воспитательного процесса	До 5 б.		
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	До 5 б.		
3. Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	До 5 б.		
4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	До 5 б.		
5.Выполнение плана внутришкольного контроля	До 5 б.		
6.Организация работы педсовета, методсовета	До 5 б.		
7.Эффективность организации и сопровождения ВП	До 5 б.		
8.Участие в районных и региональных методических и управленческих мероприятиях	2 балла -районный уровень 4 баллов - региональный		
9. Организация участия педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Районный уровень 2 балла-участник 4 балла-призер, победитель. Региональный уровень- 4балла участник 8 баллов-призер, победитель		
10. Создание комфортных психологических условий обучения в школе	До 5 б.		
11. Организация и результативность работы ученического самоуправления, детских организаций	До 5 б.		
12. Эффективная работа по снижению пропусков обучающимися учебных занятий без уважительных причин	До 5 б.		

13. Активное участие в социально значимых акциях	До 5 б.		
14. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем	До 5 б.		
15. Активное участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	До 5 б.		
16. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5 б.		
ИТОГО			

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	1.1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том уровне - выше	1 2		
	1.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1		
	1.3. Наличие призовых мест на конкурсах: - муниципальный уровень: I место II место III место - региональный уровень - федеральный уровень	3 2 1 4 5		
	1.4. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - всероссийские - региональные - муниципальные	3 2 1		
	1.5. Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	1		
	1.6. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся: - всероссийские - региональные - муниципальные	3 2 1		
	1.6.Отсутствие травм на занятиях кружка	1		
	2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Наличие методических разработок	2	
2.2. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению		2		
2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - всероссийского уровня - регионального уровня		3 2		

	- муниципального уровня	1		
	2.4. Разработанные методические рекомендации	2		
	2.5. Подготовка и проведение открытого занятия кружка	2		
ИТОГО				

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ**
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____
Период _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учебного заведения и на территории образовательной организации	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	До 5 баллов		
	Обеспечение температурного режима учебного заведения в соответствии с СанПин	До 5 баллов		
	Обеспечение регулярного вывоза ТБО	До 5 баллов		
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Перезарядка и диагностика первичных средств пожаротушения Контроль за состоянием средств пожаротушения пожарных щитов	До 5 баллов		
	Контроль за состоянием электрооборудования, устранение возникающих неполадок	До 5 баллов		
	Проведение замеров сопротивления изоляции, проверок электроустановок и электропроводок, контуров заземления	До 5 баллов		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 5 баллов		
3. Осуществление контроля за работой всего технического персонала	Составление графиков работы технического персонала. Составление графиков и маршрутов движения, паспортов дорожной безопасности	До 5 баллов		
	Распределение дежурных постов (участков) за уборщиками служебных помещений	До 5 баллов		
4. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учебного заведения	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)	До 5 баллов		
	Своевременное информирование о порче имущества или материальных ценностей, своевременный ремонт оборудования и транспортных средств, приобретение необходимых материалов	До 5 баллов		
	Своевременная маркировка всех материальных средств и их учет	До 5 баллов		

	Своевременное проведение периодической инвентаризации материальных ценностей	До 5 баллов		
	Заключение договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт по всем направлениям хозяйственной деятельности	До 5 баллов		
5. Ведение учета потребляемых энергоносителей	Контроль за потреблением электроэнергии, воды, горюче-смазочных материалов, водоотведением, поступлением теплоносителя	До 5 баллов		
	Учет данных по расходу энергоносителей. Своевременная подача данных по расходу энергоносителей в управление образования (электроэнергия, вода)	До 5 баллов		
6. Подготовка, организация и качество проведения ремонтных работ в учебном заведении	Составление плана (сметы) на проведение косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году	До 5 баллов		
	Закупка материалов для проведения косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году. Организация ремонтных работ, их контроль и ответственность за выполнение работ.	До 5 баллов		
	Контроль за проведением капитальных и текущих ремонтов учебного заведения осуществляющих подрядной организацией. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 5 баллов		
	Установление контактов с юридическими и физическими лицами, которые могут способствовать улучшению материально-технического оснащения учебного заведения.	До 5 баллов		
7. Результативность работы	Эффективная организация работы технического персонала	До 5 баллов		
	Привлечение технического персонала к участию в субботниках, а также к участию в уборке и облагораживанию территории учебного заведения.	До 5 баллов		
	Эффективность работы с отчетностью и документацией, связанной с хозяйственной деятельностью учебного заведения.	До 5 баллов		
	Своевременность осуществления поставленных задач, общая результативность работы заведующего хозяйством	До 5 баллов		
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5 баллов		
ИТОГО				

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
Уборщика производственных и служебных помещений
 для осуществления стимулирующей выплаты
 (премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	До 5 баллов		
Качество проведения генеральных уборок/своевременная маркировка инвентаря	До 5 баллов		
Работа с моющими и хлорсодержащими средствами	До 5 баллов		
Уход за растениями в рекреациях	До 5 баллов		
Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	До 5 баллов		
Участие в общественной жизни школы (подготовка к школьным мероприятиям)	До 5 баллов		
Уборка туалетных комнат	До 5 баллов		
Трудности работы, связанные с отсутствием горячей воды в школе	До 5 баллов		
Трудности работы, связанные с поднятием тяжестей на этажи школы 2-й этаж	До 5 баллов		
Участие в благоустройстве территории школы	До 5 баллов		
Выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта школы	до 15 баллов		
ИТОГО			

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ (рабочий по ремонту, дворник,
водитель автомобиля, сторож, гардеробщик, оператор котельной)
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)**

ФИО работника _____

Период _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка администрации с учетом мнения профсоюза
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	До 5 баллов		
2	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	До 5 баллов		
3	За расширение функциональных обязанностей	До 5 баллов		
4	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	До 5 баллов		
5	Качественное проведение генеральных уборок	До 5 баллов		
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 5 баллов		
7	Поддержание инвентаря в рабочем состоянии	До 5 баллов		
8	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	До 5 баллов		
9	Участие в благоустройстве территории школы	До 10 баллов		
10	Своевременное и качественное ведение документации.	До 5 баллов		
11	Выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	До 5 баллов		
12	Разработка клумб и уход за клумбами	До 5 баллов		
13	Рациональное использование материалов	До 5 баллов		
14	Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	До 15 баллов		
15	Увеличение объема работы, связанной с большой территорией	До 5 баллов		
16	Выгрузка мусорных контейнеров	До 5 баллов		
17	Качественная и своевременная уборка крупного мусора с территории	До 5 баллов		
18	Сложность сезонных работ	До 5 баллов		
19	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 5 баллов		
20	Отсутствие ДТП, замечаний.	До 5 баллов		
21	Экономичное использование натуральных показателей (бензин, зап. части и т.д.)	До 5 баллов		
22	Контроль за своевременным проведением профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля	До 5 баллов		

23	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	До 5 баллов		
24	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 5 баллов		
	ИТОГО			

Подпись работника _____

Подпись председателя ПК _____

Подпись директора: _____