

**Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа № 31»  
(МБОУ «Школа № 31»)**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 31» (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 г. № 59-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 31» (далее - Школа) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, предусматриваемый Управлением образования администрации города Прокопьевска в бюджете городского Прокопьевского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой государственных и муниципальных образовательных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Школы (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных

стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

1.10. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Советом школы, профсоюзным комитетом и утверждается директором Школы. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

## **2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Школы. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Школы.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных Управлением образования в бюджете города Прокопьевска, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Школы включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору Школы.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Школы за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных

обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок установления компенсационных выплат работникам Школы представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

За счет базовой части фонда оплаты труда также производятся выплаты первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет.

2.1.4. Директор Школы в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. № 273-ФЗ при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$ФОТб = ФОТб \text{ пед} + ФОТб \text{ пр}$ , где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТб пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), должна составлять не менее 70 процентов;

ФОТб пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 30 процентов.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Школы в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников Школы (приложение № 2 к настоящему Положению).

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, направляются Школой на стимулирующие выплаты работникам.

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соотношении не менее 30 процентов стимулирующего фонда и не более 70 процентов базовой части фонда оплаты труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Школы.

Конкретный процент централизованной доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности Школы, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда Школы;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору Школы.

Стимулирующие выплаты директору Школы за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования администрации в соответствии с положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда Школы (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся директору за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Школы (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Школы.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы.

2.2.1. Заработная плата работников Школы включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы Школы, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников Школы рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)) + \text{КВ} + \text{СВ}$ , где

(Ор) - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

(Ор)  $\times$  (К2+К3) - повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

(Ор) + ((Ор)  $\times$  (К2 + К3)) + ((Ор)  $\times$  (К4)) - тарифная часть ЗП;

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$\text{Ор} = \text{О} \times \text{К}1$ , где

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы Школы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Школы устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.2.3. Работникам Школы может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на месяц, квартал, год и выплачивается в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания

предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Op}) \times (\text{K4})),$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Op - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы Школы;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Школы, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Школы, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

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

Заработная плата выплачивается педагогам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.5. В случае, если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда Школы – для директора Школы;  
увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокой категории с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в Школу.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Школе

определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н час. мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i,$$

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, рублей;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.5.4. Директор Школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Школы, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в



соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

18 часов в неделю - учителям 1-9-х классов, педагогам дополнительного образования;

30 часов в неделю - воспитателям ГПД;

36 часов в неделю - педагогам-психологам.

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для учащихся 1-го класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Школы, положением о режиме учебных занятий, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных уроков не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 – 2.6.3 настоящего Положения, в том числе директора Школы, заместителей директора составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям 1 - 4-х классов, которым при передаче учителям – специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.6.7. Норма часов преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности), за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.6.8. Преподавательская работа преподавателей – организаторов основ безопасности жизнедеятельности сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа

руководящих и других работников Школы без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

## 2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Школы, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся различной степени активности, приема ими пищи.

С целью недопущения случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна при составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее

20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

2.8.4 Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов),

педучилищ и музыкальных училищ, работающих в учреждении, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены директором Школы на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

## 2.9. Порядок определения стажа педагогической работы.

2.9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждаемый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находится учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

### 2.9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

### **3. Виды выплат компенсационного характера.**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по Школе на текущий финансовый год.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, порядком установления компенсационных выплат работникам Школы (приложение № 1 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих случаях:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

б) оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормативами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

г) оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, трудовым договором с работником образовательного учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера.**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
 выплаты за качество выполняемых работ;  
 выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;  
 премиальные выплаты по итогам работы;  
 иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда Школы (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по Школе на текущий финансовый год.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников Школы (приложение № 2 к настоящему положению).

#### **5. Порядок и условия оплаты труда директора Школы, его заместителей.**

5.1. Заработная плата директора Школы, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Школы, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада директора Школы (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала Школы (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Школа.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн. перс.} \times Кот,$

где:

ДО рук - размер должностного оклада директора;

ЗП ср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в положении об оплате труда работников муниципальных

образовательных учреждений города Прокопьевска.

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда директора исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Группа по оплате труда директора устанавливается приказом начальника Управления образования на учебный год исходя из объемных показателей, определенных положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

5.3. К должностному окладу директора (заместителя директора) Школы может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Персональный повышающий коэффициент и его размер директору Школы устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска, заместителям директора Школы - на основании приказа директора Школы персонально в отношении конкретного заместителя.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада директора (заместителя директора) Школы на данный коэффициент. В случае, если директор (заместитель директора) Школы имеет право на установление персонального повышающего коэффициента по нескольким основаниям, то общий размер персонального повышающего коэффициента определяется суммированием коэффициентов.

5.4. Директору Школы устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска, утвержденного начальником Управления образования, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом государственного-общественного управления.

5.5. Централизуемая часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты стимулирующего характера директору Школы, устанавливается в размере не более 3 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер централизованного фонда Школы определяется на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска.

Неиспользованные средства централизованного фонда Школы передаются в распоряжение Школы и используются на выплаты стимулирующего характера работников Школы.

5.6. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются



на основании приказа директора Школы на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с порядком установления компенсационных выплат работникам Школы (приложение № 1 к настоящему Положению).

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора определяются с учетом результата деятельности Школы и устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников Школы (приложение № 2 к настоящему положению).

## **6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Школы**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Школы учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директору Школы.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Школы.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Школы определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала Школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Школы.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Школы учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Школы, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные

дни принимается равной численности работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Школы, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Школе на одну, более чем одну ставку (оформленный в Школе как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Школы как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Школы, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Школы учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Школы, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

## **7. Заключительные положения.**

Штатное расписание Школы утверждается директором Школы в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Школой самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

**Приложение № 1**  
**к положению об оплате труда работников**  
**МБОУ «Школа№31»**

**Порядок установления компенсационных выплат работникам Школы.**

1. Общие положения.

1.1. Компенсационные выплаты работникам Школы устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.2. Перечень дополнительных видов работ устанавливается на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников Школы и с учетом потребностей Школы .

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

а) окончания срока их действия;

б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;

е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация Школы и оформляется приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

2. Перечень компенсационных выплат.

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.

В Школе устанавливаются следующие виды выплат:

- а) за эксплуатационное и информационное обслуживание компьютерной техники – 12% от ставки на учебный год;
- б) за работу с химическими реактивами:  
12% от ставки на учебный год (учебно-вспомогательному персоналу),  
12% часовой нагрузки на учебный год (учителям 8-9 классов),
- в) за работу с дезрастворами – 12% от ставки на учебный год.

2.2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.

2.3. Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного лимита фонда оплаты труда Школы на текущий финансовый год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

б) работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере,

а день отдыха оплате не подлежит.

#### 2.6. Оплата за работу в ночное и вечернее время.

Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем:

в ночное время - на 40 процентов,

в вечернее время - на 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.7 Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

2.7.1. За счет средств федерального бюджета устанавливается выплата в размере 1000 руб. за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения.

2.7.2. В учреждении устанавливаются компенсационные выплаты за:

а) выполнение функций классного руководителя:

в начальной школе – 15% от ставки на учебный год;

в основной, средней школе – 20% от ставки на учебный год.

б) проверку письменных работ:

начальная школа – 15% от ставки на учебный год;

по русскому языку, литературе, – 15% часовой нагрузки на учебный год;

по математике – 10% часовой нагрузки на учебный год;

по химии, физике, биологии, информатике, иностранному языку – 10% часовой нагрузки на учебный год;

по истории, географии, природоведению – 10% часовой нагрузки на учебный год.

в) заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком – 3-20% от ставки на учебный год.

**Приложение № 2**  
**к положению об оплате труда работников**  
**МБОУ «Школа № 31»**

**Порядок стимулирования работников Школы.**

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников Школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Школы, решений педагогического совета Школы.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60 процентов от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (25 процентов от стимулирующего фонда);

выплаты за качество выполняемых работ (5 процентов от стимулирующего фонда);

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (5 процентов от стимулирующего фонда);

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 процентов от стимулирующего фонда и при наличии экономии).

Конкретный процент по каждому виду выплат устанавливается приказом директора Школы на учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

**2. Премииальные выплаты по итогам работы.**

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам Школы осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета Школы и представителя Совета Школы.

Состав комиссии утверждается приказом директора Школы. В состав комиссии входят:

- директор Школы;
- заместители директора Школы;
- представитель профсоюзного комитета Школы;
- представитель Совета Школы.

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие на период с января по июнь, с июля по декабрь и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах директора Школы, стимулирующие выплаты не начисляются за месяц, в котором допущено нарушение.

2.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования, закрепленных в оценочных листах.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысшее количество баллов, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку директора Школы.

2.5. Максимальное количество баллов по категориям работников Школы не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов основного персонала Школы (100 баллов):

- а) по прочему педагогическому персоналу, не осуществляющему учебно-образовательный процесс – не более 70% максимального количества баллов;
- б) по учебно-вспомогательному персоналу – не более 60% максимального количества баллов;
- в) по административно-управленческому персоналу – не более 50% максимального количества баллов;
- г) по младшему обслуживающему персоналу – не более 40% максимального количества баллов.

2.5. «Стоимость» одного балла при расчете стимулирующей выплаты по итогам работы определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на очередной период,



с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и максимального количества баллов, набранных всеми работниками Школы.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии фонда оплаты труда, Школа может производить перерасчет «стоимости» одного балла и, соответственно, размер стимулирующих выплат в течение расчетного периода (полугодие).

2.6. Директор Школы по итогам полугодия готовит и выносит на обсуждение в комиссию предложения по установлению стимулирующих выплат работникам Школы с приложением оценочных листов показателей деятельности всех работников и аналитической информации о:

- набранной сумме баллов каждым работником Школы;
- «стоимости» одного балла педагогических и прочих работников Школы;
- расчетном размере выплат, причитающихся каждому работнику Школы, с учетом набранного количества баллов.

2.7. Комиссия принимает решение об установлении количества набранных баллов по каждому работнику Школы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом и согласовывается с профсоюзным комитетом Школы и Советом Школы. На основании решения премиальной комиссии директор издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы работникам Школы. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Школы в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

2.9. Оценочные листы для установления стимулирующих выплат по итогам работы (далее – оценочный лист) разрабатываются администрацией Школы, утверждаются премиальной комиссией по каждой должности штатного расписания и являются приложением к настоящему положению. Изменять содержание оценочных листов в течение учебного года запрещается.

Оценочный лист содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности;
- набранной сумме баллов по каждому показателю;
- итоговой сумме баллов по всем показателям;
- источники, периодичность оценивания каждого показателя;
- подписи и расшифровки подписи работника Школы, заместителя директора Школы – куратора работника, директора Школы с указанием даты заполнения.

2.10. Оценочный лист заполняется на каждого работника Школы по основной должности. При совмещении работником нескольких должностей на основании решения премиальной комиссии допускается заполнение оценочных листов по каждой должности отдельно. В случае перехода работника с одной

должности на другую, для установления стимулирующих выплат по итогам работы работник заполняет оценочный лист по раннее занимаемой должности.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, заместителем директора – куратором работника, после этого директором Школы. Работник Школы заполняет оценочный лист не позднее 10 января (10 июля), к оценочному листу прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому индикатору и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др). Администрация Школы не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статических данных Школы.

2.11. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация Школы до заседания премиальной комиссии принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса работник Школы в оценочном листе ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов согласен».

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то работник Школы в оценочном листе ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов не согласен» и решение по приведению оценки к одному значению выносится на рассмотрение комиссии. В случае расхождения мнений членов комиссии, решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению по каждому работнику, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.12. Стимулирующие выплаты по итогам работы вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «портфолио» с предыдущего места работы, либо в соответствии с п.5.1. настоящего положения.

2.13. Оценочные листы для установления стимулирующих выплат по итогам работы представлены в приложении № 3 к настоящему положению.

### **3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Школы устанавливаются приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учтены при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда директора;

реализацию отдельных видов деятельности Школы, в том числе реализацию приоритетного национального проекта «Образование», инициативы Президента РФ «Наша новая школа»; комплексных проектов модернизации образования и др.;

особый режим работы;

реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность труда.

3.1.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий – с января по август, с сентября по декабрь за:

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
руководство и организация школьных предметных методических объединений	300	Ведение отчетной документации, проведение заседаний школьных методических объединений, разработка рабочих программ по предметам.
руководство и организация спортивно-оздоровительной работы в школе	1500	Организация внеклассной работы по физкультуре.
руководство и организация школьных объединений классных руководителей	500	Анализ воспитательной работы школы, планирование работы, разработка воспитательных систем классов
руководство проблемных групп педагогов	500	Разработка Программы развития Школы, организация работы по ФГОС
Руководство научными обществами учащихся	До 1500	Положительная динамика по качеству обученности учащихся, положительная динамика работы с одаренными учащимися (победители и призеры олимпиад, НПК), увеличение числа отличников, увеличение охвата учащихся и привлечение их к внеурочной деятельности
Ведение электронных баз: АИС «Образование Кемеровской области», КПОМО, ГИА, «ИКТ – проект», «Мониторинг образовательных достижений», «Электронная школа 2.0»	До 2000	Своевременное ежемесячное заполнение данных баз, достоверность информации, своевременное размещение информации на сайтах школы, УО и т.д.
Ведение и заполнение базы «Электронный журнал	1500	Своевременное ежедневное заполнение данных об успеваемости учащихся, достоверность информации
исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	До 1500	Выполнение должностных инструкций
Благоустройство, озеленение школы и прилегающей территории	1500	Постоянный уход, обновление, поддержка озелененной части территории школы и уход за растениями внутри здания школы.
организация горячего питания обучающихся	До 1500	Своевременное предоставление отчетной документации, охват горячим питанием не менее 80%

ведение школьного сайта	1500	Своевременное еженедельное обновление информации, достоверность информации. Оформление сайта отвечающего современным требованиям.
исполнение обязанностей уполномоченного по правам участников образовательного процесса	1500 - 2500	Выполнение должностных инструкций, разрешение конфликтных ситуаций, правовое просвещение учащихся и родителей.
Исполнение функций контрактного управляющего	1000 – 1500	Организация работы с социальными партнерами, заключение договоров.
Обеспечение бесперебойного функционирования Школы	До 3000	Оперативная ликвидация аварийных ситуаций
Обеспечение безопасного функционирования школы: пропускной режим, работа с видеонаблюдением, работа с АПС, тревожной кнопкой экстренного вызова	до 1000	ведение документации, проверка и регистрация личных документов посетителей школы

Стимулирующие выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

3.1.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

подготовку победителей команд-участников проектов и соревнований различного уровня – до 3000 рублей;

высокое качество подготовки и проведение общешкольных праздников, посвященных Дню учителя, Дню Победы, 8 марта, участие в праздниках поселка – до 3000 рублей;

Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения, в т.ч.:

за организацию и проведение занятий в «Школе будущих первоклассников» - 3000 рублей;

за организацию работы школьного оздоровительного центра – (начальник – до 3000 рублей, воспитатель – до 1500 рублей);

за организацию спортивно-массовой работы в каникулярный период с учащимися, родителями и педагогами – 2000 рублей;

участие педагогов в выездных областных семинарах-практикумах – до 3000 рублей;

за организацию работы с трудовым отрядом школьников на благоустройстве территории и косметическом ремонте школы – до 3000 рублей;

за организацию работы с детьми на дворовых площадках в каникулярный период – 1000 рублей.

Успешное выполнение особо важных работ, оперативность и качественный результат:

организация работы школьного музея - до 3000 рублей.

организация работы отряда ЮИД – до 3000 рублей,  
 организация работы отряда ЮДП – до 3000 рублей,  
 организация и проведение Всероссийского дня здоровья – до 3000 рублей

3.1.3 Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяются Школой, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора школы.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы в виде разовых премий:

очистка крыши от снега – до 3000 рублей,  
 работа по оформлению школы, кабинетов – до 3000 рублей,  
 очистка территории школы от снега – до 2000 рублей,  
 обеспечение санитарно-гигиенических условий работы школы до – 3000 рублей,  
 привлечение спонсоров для организации текущего ремонта школы – до 3000 рублей.

#### **4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.**

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий работникам учреждения в абсолютной величине в случаях:

4.1 награждения государственными наградами Российской Федерации – до 15000 руб.;

награждения областными наградами, почетными грамотами и благодарственными письмами Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области – до 10000 руб.;

награждения почетными грамотами, благодарственными письмами администрации города Прокопьевска – до 5000 руб.

#### **5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

5.1. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам, работникам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, после длительной болезни (более 3-х месяцев) устанавливаются приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в виде ежемесячных

премий до наступления периода выплаты премии по итогам работы в размере – до 5000 руб.

5.2. Стимулирующие выплаты молодым специалистам за стаж работы устанавливаются приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в виде ежемесячных премий на период с января по июнь, с июля по декабрь:

первый год работы – 1000 руб.;

второй год работы – 800 руб.;

третий год работы – 500 руб.

5.3. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

## **6. Иные поощрительные выплаты.**

6.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются в Школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Школы.

6.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Школы приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Работники Школы могут премироваться:

6.3.1. к юбилейным датам со дня рождения (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – до 5 000 руб.;

6.3.2. к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет (кроме случаев, предусмотренных п. 6.3.1.) – до 3 000 руб.;

6.3.3. к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества – не более 3 000 руб.

6.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников Школы и выплачивается в соответствии с приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии.

6.5. Материальная помощь работникам Школы оказывается в связи:

а) с длительным лечением - не более 5000 руб.;

б) вступлением в брак – не более 5000 руб.;

в) рождением ребенка – не более 3000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10000 руб.;

е) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 6.3.1) – не более 5000 руб.

6.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Школы.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Школа № 31»

Оценочные листы работников учреждения.

**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **учителя-предметника**

(Ф. И. О. полностью)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Название показателя	Кол-во баллов	Индикатор	Источники, периодичность оценивания	Оценка работника	Оценка куратора	Оценка директора
<b>1. Результативность образовательной деятельности – 31 балл</b>						
1.1. Результаты независимой оценки знаний выпускников, проводимой в форме ОГЭ.	11	Результаты ОГЭ по обязательным предметам (русский язык, математика): - выше среднего балла по России – 11 б; - выше среднего балла по области – 9 б; - выше среднего балла по городу – 8 б.	Протоколы результатов ОГЭ, 1 раз в год.			
	4	Наличие выпускников 9-х классов, получивших на итоговой аттестации максимальное количество баллов по предметам – 2 балла за каждого выпускника, но не более 4 баллов.	Протоколы результатов ОГЭ, 1 раз в год			
	7	Результаты ОГЭ по предметам по выбору - выше среднего балла по России – 7 б; - выше среднего балла по области – 5 б; - выше среднего балла по городу – 3 б.	Протоколы результатов ОГЭ, 1 раз в год			
1.2 Результаты мониторинга достижений учащихся	3	Качество выполнения: - 60% и выше – 3б; - 40-59% – 2б.	Протоколы мониторинга ОЦМКО, 1 раз в полугодие.			
1.3. Качество усвоения учебных программ	4	Средний показатель качества успеваемости: - стабильный - 1 б; - положительная динамика – 2б; - отсутствие количества неуспевающих по предмету – 2б.	Отчеты по предмету, 1 раз в полугодие.			
1.4. Работа с АИС «Электронный журнал»	2	Своевременность и качество заполнения, отсутствие замечаний – 2 б.	Информация куратора			
<b>2. Результативность внеурочной деятельности – 24 балла</b>						
2.1. Организация работы с одаренными детьми.	7	Наличие среди учащихся победителей и призеров предметных олимпиад: региональный уровень – 7 б;	Дипломы, грамоты, 1 раз в год.			

		муниципальный уровень – 6 б; школьный уровень – 1б.				
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 7.				
	6	Наличие среди учащихся победителей и призеров научно-практических конференций: региональный уровень – 6 б; муниципальный уровень – 5 б; школьный уровень – 2 б; участие – 1 б.	Дипломы, грамоты, 1 раз в год.			
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 6.				
	6	Наличие среди учащихся победителей и призеров очных конкурсов, фестивалей, смотров, соревнований и др. региональный уровень – 6 б; муниципальный уровень – 4б; участие ученика на муниципальном уровне – 2 б; участие ученика на школьном уровне – 1 б; <b>дистанционные конкурсы – 2 б.</b>	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие.			
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 6.				
	5	Наличие среди учащихся победителей и призеров за участие в социально – значимых проектах, акциях Региональный уровень – 5б; Муниципальный уровень – 4б; Участие в муниципальном проекте – 2б; Школьный уровень – 1 б.	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие.			
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.				
<b>3. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся – 5 баллов</b>						
3.1 Организация деятельности по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	3	Охват учащихся горячим питанием - 100% - 3 б; - 70% - 2 б; - 50% и менее – 1 б.	По отчетам ответственного за питание, 1 раз в полугодие			
	2	Организация экскурсий, спортивных соревнований, походов - 100% - 2 б; - менее 80% - 1 б.	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
<b>4. Профессиональное мастерство – 17 баллов</b>						
4.1. Методическая активность	7	Личное участие педагога в грантах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях (выступления, мастер-классы, открытые уроки): региональный уровень – 7 б; муниципальный уровень – 4б; школьный уровень – 1 б.	Информация куратора, 1 раз в полугодие.			
		При участии на муниципальном и региональном уровнях выставляется максимальное количество баллов – 7.				



	4	Выступление педагога на заседаниях МО разного уровня: региональный уровень – 4 б; муниципальный – 2б; Школьный – 1б.	Информация руководителя МО, 1 раз в полугодие.				
	4	При участии на школьном, муниципальном и региональном уровнях выставляется максимальное количество баллов – 4.					
	4	Наличие методических разработок, рекомендаций применяемых в образовательном процессе: публикации в методических журналах – 4 б; размещение материалов (разработки уроков, внеурочных занятий, методически рекомендации) на школьном сайте при наличии рекомендации ШМО, ГМО, рецензий ИМЦ – 2б.	Публикации, 1 раз в год. Информация куратора, 1 раз в полугодие				
	2	Работа в жюри конкурсов, олимпиад – 2б.	Приказы УО, 1 раз в полугодие.				
<b>5. Повышение профессиональной компетентности учителя – 23 балла</b>							
5.1. Достижения в конкурсах профессионального мастерства	8	Победитель или призер конкурсов профессионального мастерства: федеральный уровень – 8б; региональный уровень – 7б; муниципальный уровень – 6б; участие – 3б.	Дипломы, грамоты, 1 раз в год				
							При наличии побед муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 8.
5.2. Квалификационные испытания в форме тестирования, сертификация	15	Добровольная сертификация в КРИПК и ПРО-15 б	Протоколы тестирования, сертификат, 1 раз в 2 года.				
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>100</b>	<b>Количество набранных баллов</b>					
		<b>Дата заполнения</b>					
		<b>Подпись</b>					

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов

(согласен, не согласен)

(подпись)

Ф.И.О.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Оценочный лист заместителя директора по УВР**

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка																	
					Зам. дир. оп УВР	Руководитель ОУ																
<b>1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении – 23 балла</b>																						
1.1. Результаты независимой оценки знаний выпускников, проводимой в форме ЕГЭ и ГИА	<b>23 балла</b>	<p><i>Областной рейтинг лицеев, гимназий – 14 баллов:</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Русский язык</td> <td>Математика</td> </tr> <tr> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> </tr> </table> <p><i>Областной рейтинг школ с углубленным изучением отдельных предметов – 14 баллов:</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Русский язык</td> <td>Математика</td> </tr> <tr> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> </tr> </table> <p><i>Областной рейтинг средних общеобразовательных школ – 14 баллов:</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Русский язык</td> <td>Математика</td> </tr> <tr> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> </tr> </table> <p><i>Городской рейтинг основных общеобразовательных школ (при условии 100% участия) – 14 баллов:</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Русский язык</td> <td>Математика</td> </tr> <tr> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> <td>1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.</td> </tr> </table> <p>Отсутствие на итоговой аттестации неудовлетворительных отметок – 1 балл</p>	Русский язык	Математика	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	Русский язык	Математика	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	Русский язык	Математика	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	Русский язык	Математика	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1 раз в год, сроком на год	Областной, городской рейтинг ОУ по результатам итоговой аттестации выпускников 9, 11-х классов, протоколы результатов итоговой аттестации выпускников 9, 11-х классов		
Русский язык	Математика																					
1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.																					
Русский язык	Математика																					
1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.																					
Русский язык	Математика																					
1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.																					
Русский язык	Математика																					
1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.	1-2 место - 7 баллов, 3-4 место – 5 баллов, 5-10 место – 3 балла.																					

		Наличие выпускников 11-х классов, получивших на итоговой аттестации 100 баллов – 1 балл за каждого выпускника, но не более 5 баллов (для средних школ) Наличие выпускников 9-х классов, получивших на итоговой аттестации максимальное количество баллов по предметам – 1 балл за каждого выпускника, но не более 5 баллов (для основных школ)				
1.2. Качество усвоения учебных программ	<b>2 балла</b>	Средний показатель качества успеваемости по школе: - стабильный – 1 балл - положительная динамика – 2 балла	1 раз в полугодие	Отчеты успеваемости по итогам полугодия		
1.3. Отсутствие неуспевающих учащихся и оставленных на повторный год обучения	<b>1 балл</b>		1 раз в полугодие	Отчеты успеваемости по итогам полугодия		
<b>2. Эффективность управленческой деятельности – 14 баллов</b>						
2.1. Соответствие нормативно-правовой базы учреждения законодательству РФ в сфере образования	<b>2 балла</b>	Отсутствие замечаний по результатам проверок	1 раз в год	Акты по итогам проверок		
2.2. Организация работы с одаренными детьми	<b>3 балла</b>	Наличие среди учащихся победителей и призеров предметных олимпиад и научно-практических конференций (очных): - на федеральном уровне – 3 балла; - на областном уровне – 2 балла; - на муниципальном уровне – 1 балл. При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 3.	1 раз в год	Приказы Управления образования, департамента образования и науки КО, Минобрнауки РФ		
2.3. Совершенствование профессионального мастерства педагогических кадров	<b>4 балла</b>	Наличие среди педагогических работников победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (очных): - на федеральном уровне – 4 балла; - на областном уровне – 3 балла; - на муниципальном уровне – 2 балла. При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.	1 раз в год	Приказы Управления образования, департамента образования и науки КО, Минобрнауки РФ		
2.4. Аттестация педагогических кадров	<b>2 балла</b>	Наличие педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	1 раз в полугодие	Приказы департамента образования и науки КО		
2.5. Организация методической работы с пед. коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта и др.)	<b>3 балла</b>	- на школьном уровне – 1б. - на муниципальном уровне – 2б. - на региональном уровне – 3б.	1 раз в полугодие	Протоколы городских МО, информация методистов ИМЦ		

<b>3. Повышение профессиональной компетентности руководителя – 13 баллов</b>							
4.1.Повышение профессиональной компетентности руководителя	<b>3 балла</b>	Призовые места в очных конкурсах, конференциях (личное участие): - на областном уровне – 2 балла - на федеральном уровне – 3 балла (участие – 1 балл)	По итогам учебного года, сроком на год	Дипломы, грамоты			
		При наличии призовых мест в конкурсах, конференциях регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов –3.					
4.2.Квалификационные испытания в форме тестирования, сертификация по важнейшим направлениям деятельности образовательного учреждения	<b>10 баллов</b>	Добровольное прохождение тестирования в НИПК, КРИПКиПРО – 10 баллов	По итогам учебного года, сроком на год	Протоколы тестирования, сертификат			
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>	<b>Количество набранных баллов</b>					
		<b>Дата заполнения</b>					
		<b>Подпись</b>					

Итоговая сумма набранных баллов - \_\_\_\_\_  
 С итоговой суммой набранных баллов \_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

(подпись)

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

Ф.И.О.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## Оценочный лист заместителя директора по ВР

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка	
					Зам. дир. оп ВР	Руководитель ОУ
<b>1. Обеспечение качества воспитания - 22 балла</b>						
1.1. Качественная организация деятельности органов ученического самоуправления	<b>3 балла</b>	Организация общешкольных мероприятий по утвержденной программе, участие в городских мероприятиях по программе поддержки и развития детско-юношеского движения	1 раз в полугодие	Информация методиста ИМЦ		
1.2. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	<b>3 балла</b>	Отсутствие преступлений и правонарушений	1 раз в полугодие	Информация КДН, УВД и др. по итогам полугодия		
1.3. Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН	<b>3 балла</b>	Уменьшение количества учащихся: - на 50% и более – 3б. - на 40-49% - 2 б. - на 20-39% - 1б.	1 раз в полугодие	Информация КДН по итогам полугодия		
1.4. Отсутствие учащихся, не приступивших и систематически пропускающих занятия	<b>3 балла</b>	Отсутствие – 3 б.	1 раз в полугодие	Отчеты в УО по итогам полугодия		
1.5. Организация занятости учащихся дополнительным образованием	<b>2 балла</b>	Охват учащихся доп. образованием: 50-70% - 1 б. 71-100% - 2б.	1 раз в полугодие	Карты занятости учащихся		
1.6. Наличие среди учащихся победителей и призеров очных конкурсов, смотров, акций и др.	<b>5 баллов</b>	На федеральном уровне – 5б. На региональном уровне – 4б. На муниципальном уровне – 3б. Участие – 1 балл	1 раз в год	Дипломы, грамоты, сертификаты и др.		
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.				
1.7. Организация общественно-полезного труда	<b>3 балла</b>	Благоустройство территории школы, участие в областных и городских субботниках и др.	1 раз в полугодие	Итоги выездов вышестоящих организаций		

<b>2. Эффективность управленческой деятельности – 15 баллов</b>						
2.1. Соответствие нормативно-правовой базы учреждения воспитательной направленности законодательству РФ в сфере образования	<b>2 балла</b>	Отсутствие замечаний по результатам проверок	1 раз в год	Акты по итогам проверок		
2.2. Организация методической работы с пед. коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта классных руководителей и др.)	<b>3 балла</b>	- на школьном уровне – 1б. - на муниципальном уровне – 2б. - на региональном уровне – 3б.	1 раз в полугодие	Протоколы городских МО классных руководителей, информация методиста ИМЦ		
2.3. Совершенствование профессионального мастерства педагогических кадров	<b>5 баллов</b>	Наличие среди педагогических работников победителей и призеров конкурсов воспитательной направленности (очных): - на федеральном уровне – 5 баллов; - на областном уровне – 3 балла; - на муниципальном уровне – 2 балла; - участие – 1 балл.	1 раз в год	Дипломы, грамоты, сертификаты и др.		
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.				
2.4. Введение и сопровождение ФГОС в начальной и основной школе	<b>2 балла</b>	Реализация программы внеурочной деятельности: – силами ОУ - 1 б.; - с привлечением социальных партнеров – 2 б.	1 раз в год	План внеурочной деятельности, договоры с социальными партнерами		
2.5. Содержательный уровень оформления тематических выставок, информационных стендов	<b>3 балла</b>	Актуальность и своевременность размещаемой информации	1 раз в полугодие	Итоги выездов вышестоящих организаций		
<b>3. Повышение профессиональной компетентности руководителя – 13 баллов</b>						
4.1. Повышение профессиональной компетентности	<b>3 балла</b>	Призовые места в очных конкурсах, конференциях (личное участие): - на областном уровне – 2 балла - на федеральном уровне – 3 балла (участие – 1 балл)	По итогам учебного года, сроком на год	Дипломы, грамоты		
		При наличии призовых мест в конкурсах, конференциях регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 3.				

4.2.Квалификационные испытания в форме тестирования, сертификация по важнейшим направлениям деятельности образовательного учреждения	<b>10 баллов</b>	Добровольное прохождение тестирования в НИПК, КРИПКиПРО – 10 баллов	По итогам учебного года, сроком на год	Протоколы тестирования, сертификат		
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>	<b>Количество набранных баллов</b>				
		<b>Дата заполнения</b>				
		<b>Подпись</b>				

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов

\_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

\_\_\_\_\_

(подпись)

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

Ф.И.О.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Оценочный лист заведующей хозяйством

(наименование образовательного учреждения)

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					Руководитель ОУ	Куратора	Начальника УО
<b>1. Качество материально-технического обеспечения образовательного учреждения – 8 баллов</b>							
1.1.Привлечение внебюджетных средств на развитие материально-технической базы ОУ	<b>3 балла</b>	- до 50 тыс. руб. – 1 балл; - от 50 – до 100 тыс. руб. – 2 балла; - свыше 100 тыс.руб. – 3 балла.	1 раз в полугодие	Информация централизованной бухгалтерии образования			
1.2.Качественная организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии	<b>5 баллов</b>	Надлежащее состояние мебели и оборудования	1 раз в полугодие				
1.3.Инвентаризация	<b>6 баллов</b>	Своевременное, списание и постановка на учет оборудования; отсутствие краж и недостач материальных ценностей	1 раз в год	Результаты инвентаризации, акты проверок			
<b>2. Эффективность управленческой деятельности – 11 баллов</b>							
2.1.Уровень социального партнерства	<b>15 баллов</b>	Своевременность заключения (продления) соглашений, договоров для обеспечения жизнедеятельности ОУ	1 раз в год	Соглашения, договоры			
2.2.Сокращение неэффективных расходов	<b>2 балла</b>	Экономия потребления электроэнергии, воды и пр.	1 раз в полугодие	Аналитическая справка бухгалтерии образования			
2.3.Отсутствие обоснованных жалоб участников воспитательно-образовательного процесса	<b>2 балла</b>		1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан Управления образования			
2.4. Эффективный подбор и расстановка МОП	<b>4 балла</b>	Отсутствие вакансий МОП	1 раз в полугодие	Информация отдела кадров УО			



<b>3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса – 8 баллов</b>								
3.1.Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	<b>8 баллов</b>	Отсутствие замечаний комиссии по приемке ОУ, своевременное исполнение предписаний ТО РПН, ОГПН	1 раз в год, сроком на год	Акт приемки ОУ к новому учебному году, предписания ТО РПН, ОГПН				
3.2. Организация работы по благоустройству территории	<b>5 балла</b>	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, сосульки, неисправные сооружения и др.), участие в областных и городских субботниках и др.	1 раз в полугодие	Итоги выездов вышестоящих организаций				
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>	<b>Количество набранных баллов</b>						
		<b>Дата заполнения</b>						
		<b>Роспись</b>						

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов

\_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

\_\_\_\_\_

(роспись)

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

Ф.И.О.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы заместителя директора по БЖ

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					Зам. дир. по БЖ	Руководитель ОУ	
<b>1. Позитивные результаты деятельности – 20 баллов</b>							
1.1. Обеспечение безопасного функционирования школы	<b>4 балла</b>	Качественная организация: - пожарной безопасности – 2 балла; - антитеррористической безопасности – 2 балла	1 раз в полугодие	Итоги проверок контролирующих органов			
1.2. Профилактика травматизма среди детей	<b>6 баллов</b>	Отсутствие случаев травматизма: - во время учебного процесса – 3 балла; - в ДТП – 3 балла.	1 раз в полугодие	Журнал учета несчастных случаев, информация главного специалиста УО			
1.3. Здоровьесберегающая образовательная среда	<b>5 баллов</b>	Качественная организация мероприятий по здоровьесбережению: - динамика охвата педагогов валеологической деятельностью - 2б	1 раз в полугодие	Протоколы МО, отчет учителей-предметников			
		- снижение процента заболеваемости учащихся и числа хронических заболеваний учащихся-3б;	1 раз в год	Результаты диспансеризации			
1.4. Наличие среди учащихся победителей и призеров конкурсов, олимпиад, конференций и др.	<b>5 баллов</b>	- на федеральном уровне – 5 баллов; - на областном уровне – 4 балла; - на муниципальном уровне – 3 балла; - участие – 2 балла.	1 раз в год	Приказы Управления образования, департамента образования и науки КО, Минобрнауки РФ			
		При наличии победителей муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов –5.					
<b>2. Эффективность управленческой деятельности – 17 баллов</b>							
2.1. Соответствие нормативно-правовой базы школы по вопросам безопасности жизнедеятельности законодательству РФ	<b>5 баллов</b>	Отсутствие замечаний по результатам проверок	1 раз в год	Акты проверок территориального отдела Управления Роспотребнадзора			
2.2. Уровень социального партнерства	<b>5 баллов</b>	Качественная реализация совместных планов работы с учреждениями доп. образования, ГИБДД, ОГПН и др.	1 раз в полугодие	Инф. Гл. специалиста УО, акты проверок			

2.3. Организация методической работы с пед.коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта и др.)	<b>3 балла</b>	- на региональном уровне – 3б. - на муниципальном уровне – 2б. - на школьном уровне – 1б.	1 раз в полугодие	Протоколы городских МО классных руководителей, информация методиста ИМЦ			
2.4. Совершенствование профессионального мастерства педагогических кадров	<b>4 балла</b>	Наличие среди педагогических работников победителей и призеров конкурсов здоровьесберегающей направленности: - на областном уровне – 4 б; - на муниципальном уровне – 3 б; - участие – 2 б.  При наличии призовых мест в конкурсах, конференциях регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.	1 раз в год	Дипломы, грамоты, сертификаты и др.			
<b>3. Повышение профессиональной компетентности руководителя – 13 баллов</b>							
3.1. Повышение профессиональной компетентности	<b>3 балла</b>	Призовые места в очных конкурсах, конференциях (личное участие): - на федеральном уровне – 3 балла - на областном уровне – 2 балла (участие – 1 балл)  При наличии призовых мест в конкурсах, конференциях регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 3.	По итогам учебного года, сроком на год	Дипломы, грамоты			
3.2. Квалификационные испытания в форме тестирования, сертификация по важнейшим направлениям деятельности школы	<b>10 баллов</b>	Добровольное прохождение тестирования в НИПК, КРИПКиПРО – 10 баллов	По итогам учебного года, сроком на год	Протоколы тестирования, сертификат			
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>	<b>Количество набранных баллов</b>					
		<b>Дата заполнения</b>					
		<b>Роспись</b>					

Итоговая сумма набранных баллов - \_\_\_\_\_  
С итоговой суммой набранных баллов \_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

(подпись)

/\_\_\_\_\_/ Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **библиотекаря**  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 31»

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Название показателя	Кол-во баллов	Индикатор	Источники, периодичность оценивания	Оценка работника	Оценка куратора	Оценка директора
<b>1. Позитивные результаты деятельности – 43 балла</b>						
1.1. Пополнение библиотечного фонда, в т.ч. за счет привлечения внебюджетных средств	10	до 3% - 6 б до 5% - 8 б 10% и выше – 10 б	Информация директора, 1 раз в год			
1.2. Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	6	Федеральный уровень – 6б Региональный уровень – 5б Муниципальный уровень – 3б Школьный уровень – 2 б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
		При наличии победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.				
1.3. Результативное участие учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	8	Федеральный уровень – 8б Региональный уровень – 7б Муниципальный уровень – 5б Школьный уровень – 3б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
		При наличии победителей и призеров в проектах, акциях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.				
1.4. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, обучающихся	5	2 балла	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
1.5. Использование информационных технологий в практике работы школьной библиотеки	2	Наличие медиатеки – 2б	Информация куратора, 1 раз в год			
	7	Ведение компьютерной базы данных по учебникам, книгам, абонементам и др. – 3б	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
	5	Создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций – 5б	Презентации, проекты, 1 раз в полугодие			

<b>2. Результативность методической работы – 10 баллов</b>						
2.1.Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2 б Школьный уровень – 1 б	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
		При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.				
2.2.Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе Наличие публикаций, программ	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 1б	Публикации, программы, 1 раз в год			
		При наличии публикаций муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.				
<b>3. Повышение профессионального мастерства – 17 баллов</b>						
3.1.Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в год			
		При наличии побед в конкурсах муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5. Участие – 1 б.				
3.2.Повышение квалификации	2	2 балла	Свидетельство, сертификат, 1 раз в год			
3.3.Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.)	3	Руководство – 3 балла Членство – 1 балл	Информация куратора, 1 раз в год			
3.4.Добровольная сертификация в КРИПКиПРО	7	7 баллов	Сертификат, 1 раз в год			
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>	<b>Количество набранных баллов</b>				
		<b>Дата заполнения</b>				
		<b>Роспись</b>				

Итоговая сумма набранных баллов - \_\_\_\_\_  
 С итоговой суммой набранных баллов \_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

(подпись)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы секретаря  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 31»

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ П./П.	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ	ОЦЕНКА РАБОТНИКА	ОЦЕНКА ДИРЕКТОРА
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	10		
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5		
3.	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование.	5		
4.	Ведение архивной документации	5		
5.	Оформление и ведение личных дел	15		
6.	Качество проведения работы по делопроизводству	15		
7.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5		
	<b>Количество набранных баллов</b>			
	<b>Дата заполнения</b>			
	<b>Подпись</b>			

**Общее количество баллов**

**60**

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов \_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

\_\_\_\_\_ (подпись)

/ \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

«\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **воспитателя группы продленного дня**  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 31»

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Название показателя	Кол-во баллов	Индикатор	Источники, периодичность оценивания	Оценка работника	Оценка куратора	Оценка директора
<b>1. Позитивные результаты деятельности – 20 баллов</b>						
1.1. Положительные отзывы учителей-предметников по подготовке обучающихся к урокам	10	10 б	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
1.2. Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	6	Федеральный уровень – 6б Региональный уровень – 5б Муниципальный уровень – 3б Школьный уровень – 2 б При наличии победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
1.3. Результативное участие учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	6	Федеральный уровень – 6б Региональный уровень – 5б Муниципальный уровень – 3б Школьный уровень – 2 б При наличии победителей и призеров в проектах, акциях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
1.3. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, обучающихся	3	3 балла	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
1.4. Использование информационных технологий	5	Создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций – 5б	Презентации, проекты, 1 раз в полугодие			
<b>2. Результативность методической работы – 10 баллов</b>						
2.1. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2 б Школьный уровень – 1 б	Информация куратора, 1 раз в полугодие			

		При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.			
2.2.Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе Наличие публикаций, программ	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 4б Муниципальный уровень – 2б	Публикации, программы, 1 раз в год		
		При наличии публикаций муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.			
2.3.Результативное участие в инновационной, экспериментальной работе	3	Федеральный уровень – 3б Региональный уровень – 2б Муниципальный уровень – 1б	Информация куратора, 1 раз в полугодие		
<b>3. Повышение профессионального мастерства – 17 баллов</b>					
3.1.Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в год		
		При наличии побед в конкурсах муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5. Участие – 1б.			
3.2.Повышение квалификации	2	2 балла	Свидетельство, сертификат, 1 раз в год		
3.3.Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.)	3	Руководство – 3 балла Членство – 1 балл	Информация куратора, 1 раз в год		
3.4.Добровольная сертификация в КРИПКиПРО	7	7 баллов	Сертификат, 1 раз в год		
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>	<b>Количество набранных баллов</b>			
		<b>Дата заполнения</b>			
		<b>Подпись</b>			

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов \_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

(подпись)

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

Ф.И.О.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога - психолога  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 31»

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Название показателя	Кол-во баллов	Индикатор	Источники, периодичность оценивания	Оценка работника	Оценка куратора	Оценка директора
<b>1. Позитивные результаты деятельности – 32 баллов</b>						
1.1.Обеспечение психологического сопровождения обучающихся	12	Результативность коррекционной работы с учащимися -4 Оптимальное использование различных методик -4 Наличие программ по обеспечению психологического сопровождения обучающихся -4	Информация куратора, 1 раз в четверть			
1.2.участие в конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях.	4	Федеральный уровень – 4б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2б Школьный уровень – 1 б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
1.3.Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, обучающихся	2		1 раз в полугодие			
1.4 Организация работы школы будущего первоклассника.	5		Информация куратора, 1 раз в четверть			
1.5.Использование информационных технологий	9	Создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций, странички на школьном сайте, создание школьного сайта	Презентации, проекты, 1 раз в четверть			
<b>2. Результативность методической работы – 13 баллов</b>						
2.1.Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выступления на методических объединениях	5	Региональный уровень – 5 Муниципальный уровень – 4 Школьный уровень – 2	Информация куратора, 1 раз в четверть			

2.2.Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе Наличие публикаций, программ	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 4б Муниципальный уровень – 2б	Публикации, программы, 1 раз в год			
2.3.Участие в инновационной, экспериментальной работе	3	Федеральный уровень – 3б Региональный уровень – 2б Муниципальный уровень – 1б	Информация куратора, 1 раз в полугодие			
<b>3. Повышение профессионального мастерства – 15 баллов</b>						
3.1. Повышение квалификации	5		Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в год			
3.6.Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.)	5	Федеральный уровень- 5 б Региональный -4б Муниципальный – 3 Школьный -2	Информация куратора, 1 раз в год			
3.4.Добровольная сертификация в КРИПКИПРО	15		Сертификат, 1 раз в год			
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>	<b>Количество набранных баллов</b>				
		<b>Дата заполнения</b>				
		<b>Подпись</b>				

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов

\_\_\_\_\_ (согласен, не согласен)

\_\_\_\_\_ (подпись)

/\_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога дополнительного образования  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 31»

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Название показателя	Кол-во баллов	Индикатор	Источники, периодичность оценивания	Оценка работника	Оценка куратора	Оценка директора
<b>1. Позитивные результаты деятельности – 20 баллов</b>						
1.1.Сохранение контингента обучающихся в кружках, творческих объединениях	5	5 баллов	Информация куратора, 1 раз в четверть			
1.2.Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	4	Федеральный уровень – 4б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2б Школьный уровень – 1 б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
		При наличии победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.				
1.3.Результативное участие учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	4	Федеральный уровень – 4б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2б Школьный уровень – 1б	Дипломы, грамоты, сертификаты, 1 раз в полугодие			
		При наличии победителей и призеров в проектах, акциях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 4.				
1.4.Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, обучающихся	2	2 балла	Информация куратора, 1 раз в четверть			
1.5.Использование информационных технологий	5	Создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций – 5б	Презентации, проекты, 1 раз в четверть			
<b>2. Результативность методической работы – 10 баллов</b>						
Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	5	Федеральный уровень – 5б Региональный уровень – 3б Муниципальный уровень – 2 б Школьный уровень – 1 б	Информация куратора, 1 раз в четверть			
		При участии в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней выставляется максимальное количество баллов – 5.				



**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы **сторожа**  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 31»

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Название критерия	показатель	индикатор	Балл сторожа	Балл куратора	Балл директора
Качество работы	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории (закрепленной техники)	Журнал передачи смен – 10 баллов			
	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования (закрепленной техники)	Отсутствие замечаний со стороны администрации – 10 баллов			
	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Результативность мероприятий (отсутствие или быстрое устранение неполадок без ущерба для образовательного процесса) – 10 баллов			
	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасности работы	Журнал учета ответственного за охрану труда – 5 балла			
	Повышенная дисциплина труда	5 баллов			
	Итого				
	Всего – 40 баллов				
Дата					
подпись					

Итоговая сумма набранных баллов - \_\_\_\_\_

С итоговой суммой набранных баллов \_\_\_\_\_

(согласен, не согласен)

(подпись)

Ф.И.О.

«\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

