

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 СТ. СТОРОЖЕВОЙ — 2»  
369162, КЧР, СТ. СТОРОЖЕВАЯ — 2, УЛИЦА ГОРНАЯ, ТЕЛ. (87878) 39-2-00

П Р И К А З

15.02.2024 г

ст. Сторожевая-2

№ 013-ОД

**Об утверждении Положения  
об оплате труда и стимулировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2ст. Сторожевой-2»**

В соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 3 ноября 2023 г. № 829 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности"

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2ст. Сторожевой-2» согласно приложению (прилагается).
2. Делопроизводителю Арслановой А.С. провести работу по ознакомлению работников МБОУ «СОШ №2 ст. Сторожевой-2» с настоящим приказом.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы



Л.И. Суворова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
И  
СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Средней общеобразовательной школы № 2  
ст. Сторожевой-2»**

**ст. Зеленчукская, Карачаево-Черкесская Республика**

**(Является неотъемлемой частью Коллективного договора  
трудоого коллектива школы)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников МБОУ СОШ № 2 ст. Сторожевой-2» (далее — Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 256 «Об утверждении положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников...», постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования КЧР», Приказа Министерства образования и науки от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников», постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012 г. № 422 «О внесении изменений в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257, Решение совета Зеленчукского муниципального района второго созыва от 23.09.2010 № 107 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Зеленчукского муниципального района», с постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 10.06.2014 г. № 182 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257», с постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30.06.2014 г. № 199 «Об увеличении оплаты труда педагогических работников организаций общего образования . ..» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в целях совершенствования системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2» (далее - организация образования).

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы школы.

1.3 Положение вступает в действие с 01.01.2018 года. По инициативе группы работников школы, директора школы по согласованию выборным первичным профсоюзным органом и собрания трудового коллектива школы Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.4. Оплата труда работников школы по настоящему Положению устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее ЕКС);
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- перечня видов компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера и критериев их установления;
- условий оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обя-

зательными для включения в трудовой договор.

1.6. С вновь поступающими после 01.01.2018 года на работу в школу работниками, заключается Трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Введение в школе новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится отдельно по каждой из должностей;

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

1.10. Заработная плата работников организации не может быть ниже установленных Правительством Карачаево-Черкесской Республики окладов (ставок) заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. В целях совершенствования оплаты труда в школе директор школы организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже чем раз в год, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.12. Выплата заработной платы работникам школы осуществляется два раза в месяц. Аванс за первую половину месяца - до окончания месяца, начисления и окончательный расчет до 21 числа следующего месяца начисления. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом школы эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется в течении трех дней со дня увольнения и начала отпуска.

1.13. Индексация заработной платы работников школы осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников школы, включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам работников образования (далее - ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат-компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации.

2.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников организации за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели 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 по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства образования и науки КЧР, постановлениями Правительства Карачаево-Черкесской республики; Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных организаций по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства КЧР от 11.08.2010 № 256, Постановление Правительства КЧР № 257 от 11.08.2011 года «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования» и последующие изменения и дополнения. (Приложение № 1 и Приложение № 2)

2.8. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.9. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908.

2.10. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.11. Руководителям организаций оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения

2.12. Положением о системе оплаты труда работников организации предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности, в размере 25% в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 02.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике».

Решение о введении повышающего коэффициента принимается организация с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени

в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.13. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок/	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Образовательное учреждение, расположенное в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	- Специалисты: - учитель; воспитатель - вожатый - педагог-психолог; - педагог дополнительного образования; - Мастера производственного обучения	25%

2.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

**2.15.** Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

### **3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя образовательного организации устанавливается администрацией Зеленчукского муниципального района по представлению управления образования Зеленчукского муниципального района.

3.3. Минимальный размер оклада руководителя организации определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого организации.

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

Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на среднемесячную численность работников основного персонала организации за все месяцы календарного года предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

При определении среднемесячной численности основного персонала организации учитывается:

- среднесписочная численность основного персонала организации, работающего на условиях полного рабочего времени;
- среднемесячная численность основного персонала организации, работающего на условиях неполного рабочего времени;
- среднемесячная численность основного персонала организации, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в организации на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

Работник, работающий в организации на менее чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

При расчете среднемесячной заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. (Приложение № 5)

3.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением 5 к

настоящему Положению.

3.5. Образовательная организация на основании приказа начальника управления образования № 215 от 29.12.2012 года отнесено ко 2 группе по оплате труда руководителей образовательных организаций.

3.6. Заместителям руководителя организации должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении заместителям руководителя организации должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.7. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.8. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Премирование руководителя организации осуществляется учредителем - администрацией Зеленчукского муниципального района, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования, с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации за счет утвержденных ассигнований.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики» (в ред. Постановления Правительства КЧР от 10.06.2014 № 182), в организации образования устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новой системы оплаты труда в школе указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

4.4. В организации образования на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в (Приложении № 3) к настоящему Положению, составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников,



которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам организации образования в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и организаций системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 №387/22-78.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 3 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

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

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

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

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.13. Доплата за ненормированный рабочий день производится водителям автомобильного транспорта и водителям транспортных средств, занятых перевозкой детей.

## **5. Порядок и условия стимулирования работников организации**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики», в организации образования устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы и высокие результаты; премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат отвечают уставным задачам организации и основываются на следующих показателях оценки эффективности его работы:

соблюдение лицензионных требований;

соблюдение срока действия лицензии;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формы обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

выполнение аккредитационных показателей;

научная, научно-техническая деятельность и ее результативность; количество изданных учебников и учебных пособий;

использование инновационных методов в учебном процессе;

процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями;

повышение квалификации научно-педагогических кадров.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемые размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в организации образования Карачаево-Черкесской Республики установлены (Приложением 3) к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень, по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31

декабря 1991 года.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ; компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного и утвержденного образовательной организацией.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал,

полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников организации. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В организации может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа организации;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организаций образования;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

иные критерии.

Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.11. Распределение стимулирующей части ФОТ в организации образования (для педагогического персонала, учителей, а также для директора и его заместителей) осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных организаций КЧР» и Положения «О распределении стимулирующих выплат работников МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2» утвержденного приказом директора.

## **6. Формирование фонда оплаты труда**

6.1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского, муниципального бюджетов Карачаево-Черкесской Республики.

6.2. Фонд оплаты труда в организации состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания организации.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

Фонд оплаты труда образовательного организации (далее - ФОТоу) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного организации планируется в размере 70% от фонда оплаты труда образовательного организации:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 70\%.$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере 30% от фонда оплаты труда образовательного организации:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 30\%.$$

При этом учредитель имеет право централизовать не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательного организации для стимулирования руководителя образовательного организации.

$$\text{ФОТстц} = \text{ФОТст} \times 0,05, \text{ где}$$

ФОТстц - централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного организации;

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда образовательного организации.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), учебновспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного организации и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТуВП} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

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

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп, где}$$

Дпп - рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируется в размере 70% от базовой части фонда оплаты труда образовательной организации.

6.5. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

6.6. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

6.7. При оптимизации структуры и численности работников организации, лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников, утвержденные на год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

6.8. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в организации может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

6.9. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям; указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;

при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания - со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами организаций по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.



**Минимальные оклады по должностям работников организации образования  
по профессиональным квалификационным группам**

**1. Размеры минимальных окладов по должностям работников организации:**

*1.1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников (с учетом сельских)*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень  старший вожатый	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	7718	
	1 квалификационная, категория	8346	
	высшая квалификационная категория	9016	
2 квалификационный уровень  педагог дополнительного образования	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	8346	
	1 квалификационная категория	9016	
	высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень  Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог;	до 2-х лет	5836	5876
	от 2-х до 5 лет	5876	6452
	от 5 до 10 лет	6452	7073
	свыше 10-ти лет	7073	7742
	2 квалификационная категория	8366	
	1 квалификационная категория	9040	

	высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель	до 2-х лет	6219	6248
	от 2-х до 5 лет	6248	6873
	от 5 до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

*1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (с учетом сельских)*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Заведующая библиотекой	9040

2. Размеры минимальных окладов по должностям работников образования для внешних, так и внутренних совместителей

*2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (с учетом сельских)*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень старший вожатый	до 2-х лет	4984	5018
	от 2-х до 5 лет	5018	5512
	от 5 до 10 лет	5512	6045
	свыше 10-ти лет	6045	6619
	2 квалификационная категория	6619	
	1 квалификационная категория	7158	
	высшая квалификационная категория	7732	
2 квалификационный уровень педагог дополнительного образования	до 2-х лет	4984	5018
	от 2-х до 5 лет	5018	5512
	от 5 до 10 лет	5512	6045
	свыше 10-ти лет	6045	6619
	2 квалификационная категория	7158	

	1 квалификационная категория	7732	
	высшая квалификационная категория	8309	
3 квалификационный уровень Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог;	до 2-х лет	5005	5039
	от 2-х до 5 лет	5039	5533
	от 5 до 10 лет	5533	6066
	свыше 10-ти лет	5066	6640
	2 квалификационная категория	7175	
	1 квалификационная категория	7753	
	высшая квалификационная категория	8330	
4 квалификационный уровень Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель	до 2-х лет	5334	5358
	от 2-х до 5 лет	5358	5894
	от 5 до 10 лет	5894	6459
	свыше 10-ти лет	6459	7055
	2 квалификационная категория	7636	
	1 квалификационная категория	8250	
	высшая квалификационная категория	8861	

*2.2.Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений (с учетом сельских)*

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Заведующая библиотекой	6203

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда

МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	дворник	3389
	уборщик служебных помещений	3389
	вахтер	3389
	сторож.	3389

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	3441

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка;	3425

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	лаборант	3441

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер	3514
	инженер по охране труда и технике безопасности	3425
	инженер-программист (системный администратор);	3514
	экономист;	3514

Приложение № 3

к Положению «Об оплате труда

МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»

**Перечень выплат компенсационного характера  
работникам МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»**

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
<b>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) иными условиями труда</b>		
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12
<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)</b>		
2.	За работу в ночное время	35
3.	За ненормированный рабочий день	25
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
5.	За преподавание национальных языков общеобразовательных организаций, организаций начального и среднего профессионального образования с русским языком обучения (из расчета педагогической нагрузки)	15
6.	За классное руководство (руководство группой): 1 -4-х классов 5-11-х классов Если класс не полный 1-4 х классов 5-11 х классов	15 20 7,5 10
7.	За проверку тетрадей учителям 1-4-х классов	10
8.	За проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родному языку и литературе; математике, физики, биология, химия, иностранному языку, черчению (из расчета педагогической нагрузки)	15 10

9.	За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями: районными	до 15
----	--	-------

10.	За заведование учебными кабинетом в школе	до 10
11.	За руководство и работу секретаря в комиссиях по размещению заказов комиссиями	до 15
12.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
13.	За кружковую работу	15
14.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	20
15.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:	до 100
16.	За руководство школой одному из учителей начальной, общеобразовательной школы с числом учащихся до 50 человек	до 50
17.	За ведение делопроизводства учителями, преподавателями и другими работниками	до 15
18.	За работу с архивом	до 15
19.	За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми, занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	до 30
20.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	до 25
21.	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 25
22.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании у организации	до 25
23.	Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в т. ч. за уборку служебных помещений за сохранность библиотечного фонда	до 100 до 10 до 10

**Перечень выплат стимулирующего характера  
работникам МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»**

№ п/п	Наименование выплаты	размер выплат, в процентах от оклада и в абсолютных размерах
<b>1. За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности</b>		
1.	за наличие почетного звания «Почетный работник»	до 20% *
2	за классность водителям автомобилей: 1 категории 2 категории	25 % 10%
3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	до 200% или в абсолютном размере
4.	За качество выполняемых работы и высокие результаты	до 100%
5	За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;	до 50% или в абсолютном размере
6	за качественное исполнение норм Роспотребнадзора	до 100 %
7	за совмещение должностей	до 100 %
8	за увеличение объёма работы	до 50 %
9.	Внедрение новой техники и новых технологий	до 100%
10.	- за интенсивность труда при создании и внедрении системы качества школы применительно к своему рабочему месту (или подразделению в целом);	от 1000 -2500 руб. или до 50%
И.	за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по внебюджетной деятельности	до 60%
12.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 200 % или абсолютный размер
13.	премиальные выплаты по итогам работы, за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	Размерами не ограничены
14.	Единовременные выплаты премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие	Размерами не ограничены



<b>2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам организаций образования, кроме педагогических работников</b>		
1	от 1 до 3 лет	3
	от 3 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	8
	свыше 10 лет	10

**\* Выплата за наличие почетного звания «Почетный работник» производится при наличии средств.**

к положению «Об оплате труда МБОУ  
«СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду  
экономической деятельности «Образование».**

- 1) Общеобразовательные организации - учитель (оплата за педагогические часы).

**Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам; нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения, порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам, начального образования; порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»**

Раздел 1. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

1.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования.

1.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

1.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников организаций образования Российской Федерации.

1.4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады 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 работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.5. Изменение размеров оплаты труда производится при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня

представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.6. Руководители образовательных организаций проверяют документы об образовании и устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного организации несет их руководитель.

Раздел 2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям V-XI (XII) классов общеобразовательного организации;

учителям I—IV классов общеобразовательного организации;

за 30 часов педагогической работы в неделю - воспитателям общеобразовательного

организаций групп продленного дня;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

педагог- психолог;

педагог-организатор.

2.3. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 2.2., устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

2.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.2, составляет 40 часов в неделю.

2.5. Учителям общеобразовательной организации, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад, и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Преподавателям организаций начального профессионального и среднего профессио-

нального образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере должностного оклада, установленного при тарификации.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2.7. Объем учебной нагрузки учителей образовательного организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном организации.

При установлении учителям, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном организации его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится организация, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным организацией м. Преподавательская работа в том же образовательном организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного организации по совместительству в другом образовательном организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится организация.

2.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом

мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.9. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, в общеобразовательной организации, не установлен.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации образования.

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном организации (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

3.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, нахо-

дящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных организаций и квалификационной категории.

3.6. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замеще-



нии временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.7. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в разделе 1 настоящего приложения.

3.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательной организацией исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Раздел 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательной организации.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательного организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

### **Порядок проведения тарификации работников организаций образования**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих, месячных окладов и тарифных ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в организации образования приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем организации к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель организации или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация педагогических работников организаций образования проводится по тарификационным спискам.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данной организации, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующем учреждении.

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок) и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

### Порядок отнесения организации к 2 группе по оплате труда руководителя

1. Организация относится к 2 группе по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели руководства организацией.
2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год органом местного самоуправления (Администрация Зеленчукского муниципального района) в ведомственной подчиненности которого находится организация, на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.
3. Отнесение организации к второй группе по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям.
4. Конкретное количество баллов устанавливается органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация.
5. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

6. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования, за каждый дополнительный показатель до 10 баллов.
7. Первая группа по оплате труда для руководящих работников организаций образования определяются органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Перечень приказов Минздравсоцразвития России, приказов Министерства образования и науки КЧР, постановлений Правительства регламентирующих порядок введения новой системы оплаты труда**

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 г № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных организаций, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных организаций»

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г № 256 «О введении Положения по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов работников...»,

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики»,

Приказ Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики от 09.11.2010 года № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных организаций КЧР.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г. №11731);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 августа 2008 г. № 450н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников».

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012 г № 422 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики».

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 10.06.2014 г № 182 «О внесении изменений в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования КЧР».

Постановление Правительства Карачаево-черкесской Республики от 10.06.2014г.№ 182 «Об утверждении примерного Положения об отраслевой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики».

Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 14.11.2017г.№ 305 «Об увеличении за счет республиканского бюджета оплаты труда казенных бюджетных и автономных учреждений органов Карачаево-Черкесской Республики».

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **критериев показателей качества предоставления образовательных услуг в МБОУ**

#### **«СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»**

Приведенные ниже критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

#### **1. Качество и общедоступность образования**

- Стабильный рост качества по предмету, высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и независимой экспертизы;
- Результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работе, проектной и исследовательской деятельности;
- Результативность работы с одаренными детьми, подготовка победителей и призеров республиканских, районных, школьных олимпиад школьников, конкурсов и научно-практических конференций;
- Реализация программ углубленного и расширенного изучения предметов в общеобразовательных школах, работа в профильных классах.

#### **2. Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса**

- Внедрение современных образовательных технологий, широкое использование информационной техники в учебно-воспитательном процессе;
- Создание медиатеки и творческой лаборатории учителя (кабинета);
- Создание безопасных условий в учебно-воспитательном процессе (отсутствие травматизма).

#### **3. Профессиональные условия развития педагогических работников**

- Участие педагогов в районных, республиканских профессиональных конкурсах:

-победитель районного конкурса

-наставничество

-распространение ППО

-участник районного конкурса

-размещение педагогического творчества

#### 4. Социальные критерии как фактор работы классного руководителя

- Результативность воспитательной работы:

-снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- снижение пропусков без уважительных причин;

-проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

- работа с родителями (неблагополучные семьи);

- Эффективность работы классного руководителя, ее позитивные результаты:

-внешний вид учащихся школы;

-выполнение учащимися класса требований устава школы;

-своевременность и качество представляемой аналитической и отчетно--статистической информации;

- Степень участия класса в общешкольных мероприятиях;
- Уровень коммуникативных навыков обучающихся, умение работать в команде, принимать решения, подчиняться коллективным решениям и др.
- Участие в спортивных соревнованиях, достижения различных уровней
- Организация питания (для начальной школы)

#### 5. Эффективность педагогической и управленческой деятельности

- Участие в Приоритетном национальном проекте «образование»:

- победитель ПИЛО;

- участники регионального уровня;

- участники районного уровня;

- Проведение семинаров, конференций:

- **районных;**

- **республиканских, всероссийских;**

- Высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;



- отсутствие второгодничества;

- Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетной информации, оперативность и качество работы.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

*Оценочный лист*

*Выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы*

*учителя \_\_\_\_\_ МБОУ «СОШ№2 ст. Сторожевой-2» поощрительных выплат из  
стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.*

№ п/п	Критерии педагогической деятельности	Самооценка деятельности учителя	Оценка комиссии	Оценка директора	Итоговая оценка
<b>1. Качество образования</b>					
1.1 Качество обучения по учебным программам (Оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам полугодий, административных и срезовых работ различного уровня (школьных, районных,...))	<p><b>По предметам первой категории сложности</b>                      (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, начальная школа):                      60%-100% - 7 баллов;                      40%-59% - 5 баллов;                      25%-39% - 4 балла;</p> <p><b>По предметам второй категории сложности</b>                      (литература, словесность, история, природоведение, география, биология, информатика):                      70%-100% - 7 баллов;                      60%-69% - 5 баллов;                      55%-59% - 4 балла;                      50%-54% - 2 балла</p> <p><b>По предметам третьей категории сложности</b>                      (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология): 90%-100% - 4 балла;</p>				

	80%-89% - 3 балла; 70%-79% - 2 балла; 60%-69% - 1 балл				
1.2. Результаты итоговой аттестации: а) ЕГЭ в 11-х классах; б) Государственная (итоговая) аттестация в 9-х классах в новой форме)	<p><b>По предметам первой категории сложности</b> (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 5 баллов; 40%-59% - 3 балла; 25%-39% - 2 балла;</p> <p><b>По предметам второй категории сложности</b> (литература, словесность, история, природоведение, география, биология, информатика): 70%-100% - 5 баллов; 60%-69% - 3 балла; 55%-59% - 2 балла; 50%-54% - 1 балл.</p> <p><b>По предметам третьей категории сложности</b> (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология): 90%-100% - 4 балла; 80%-89% - 3 балла; 70%-79% - 2 балла; 60%-69% - 1 балл.</p>				
<b>2.Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)</b>					
2.1 Участие учащихся в предметных олимпиадах (грамоты УО, МОинКЧР, МОРФ)	Результативность участия учащихся в олимпиадах, с учетом количества победителей: Школьный уровень: призер, победитель-1б (за каждого обучающегося) муниципальный уровень: призер -3б, победитель-4б; региональный уровень:				

	призер-5б, победитель- 6б; всероссийский уровень: призер-10б, победитель-15б.				
2.2 Участие школьников в предметных интернет-соревнованиях, конкурсах, проектно-исследовательской работе, тестированиях: «Русский Медвежонок» «Олимпус», «Кенгуру» и т.д.(при наличии грамот)	За каждый конкурс - 1балл				
2.3 Участие обучающихся в проектной, исследовательской деятельности:	Школьный уровень: участие — 1б (за всех участников) призёр – 2б, победитель – 3б.				
<b>3. Профессиональное мастерство</b>					
3.1.Выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, МО, методических неделях (при наличии подтверждающих документов):	оценка за предоставление материалов выступлений на уровне школы- 1б, на муниципальном - 2б, на региональном – 4б				
3.2.Проведение открытых уроков, открытых мероприятий, мастер-классов, предметных недель:	За каждое мероприятие школьный уровень - 2б; муниципальный - 3б				
3.3. Обобщение и распространение педагогического опыта	Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта (на уровне школы- 1б, на муниципальном уровне - 2б)				
3.4..Наличие публикаций данного периода в методических сборниках, СМИ, сети Интернет (за все публикации, при наличии сертификата)	оценка за опубликованные методические материалы -1б				

3.5..Наставничество. Участие в работе экспертных групп. Участие в ЕГЭ, ГИА в качестве организатора, участие в ВПР	на уровне школы- 1б, на муниципальном уровне - 2б, региональном - 3б  -2 балла				
3.6. Участие педагога в профессиональных конкурсах, проектах, мероприятиях повышающих имидж школы (грамоты УО, МОинКЧР, МОРФ) Самообразование (прохождение дополнительно курсов)	муниципальный (призер -3б, победитель-5б); - региональный (призер-5б, победитель- 10б); - всероссийский (призер-9б, победитель-12б), участие – 4б  курсы-2б				
3.7. Участие педагога в профессиональных интернет-конкурсах, проектах, мероприятиях повышающих имидж школы (при наличии грамот)	За каждый конкурс - 1балл				
3.8.Работа с питанием учащихся:	организация питания (начальная школа) -2 б;				
3.8.Использование современных образовательных технологий, в том числе информационных, в процессе обучения предмету	систематически – 2 б, не регулярно - 1б,				
<b>4.Внедрение современных образовательных технологий</b>					
4.1Работа с сайтом школы	предоставление материалов: - 2 балла;				
4.2 Ведение электронного журнала	Своевременное заполнение- 5б				
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>					
5.1.Ведение журналов, календарно-тематического планирования, поурочных планов	отсутствие нарушений, замечаний - 2 балла				
5.2.Своевременность сдачи документации	за своевременное выполнение - 1 балл; не своевременное выполнение - (-3 балла)				
5.3. Проявление ответственного отношения к должностным обязанностям	дежурство по школе - 1 балл				

5.4. Отсутствие нарушений и замечаний	1 балл; опоздания, отсутствие на рабочем месте без ув. причины, несвоевременное предупреждение об отсутствии)- (-3 балла)				
5.5. Оформление школьных и аналитических документов	До 3 баллов				
5.8. Выполнение срочной и незапланированной работы	3 балла				
<b>6. Внеклассная воспитательная работа</b>					
6.1. Качественное проведение внеклассных мероприятий	До 3 б				
Работа с родителями.	До 3 б				
Подготовка документации в выпускных классах	2 б				
Работа с дневниками учащихся.	До 3 б				
<b>7. Соблюдение санитарно - гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса</b>					
7.1. Выполнение требований Сан Пин	1б				
7.2. Отсутствие случаев травматизма	1б				
7.3. Соблюдение ТБ и правил охраны труда	1б				
<b>ИТОГО:</b>					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

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

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА**

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ педагога-психолога  
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей  
результативности и эффективности работы

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка р., ком.
<b>К.1 Результативность профессиональной деятельности</b>	<b>П.1</b> Обеспечение психологического сопровождения участников образовательного процесса и ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля:	До 3,0		
	<b>П.2</b> Психодиагностическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями:	До 3,0		
	<b>П.3</b> Консультационные услуги, оказанные субъектам образовательных отношений: обучающимся, педагогам, родителям:	До 3,0		
	<b>П.4</b> Психопрофилактическая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями:	До 3,0		
	<b>П.5</b> Психокоррекционная и развивающая работа с субъектами образовательных отношений: обучающимися, педагогами, родителями	До 3,0		

	<b>П.6.</b> Своевременность и достоверность информационноаналитического материалов, обеспечивающих потребности образовательного учреждения в организации образовательного процесса (справки ВШК, информационно-аналитические материалы к педагогическим советам, родительским собраниям, консультациям)	До 5,0		
	<b>П.7</b> Дополнительная профессиональная деятельность (работа в сенсорной комнате и др.)	До 5,0		
	<b>Максимальное количество, которое можно набрать</b>	<b>25</b>		
<b>К2. Результативность внеурочной и воспитательной деятельности</b>	<b>П5. Участие обучающихся в ВОШ, интеллектуальных играх, в конкурсах, дистанционных олимпиадах, конференциях, фесшвалях и др.</b>			
	За подготовку победителей и призёров на российском, межрегиональном уровне (5 б за одного ученика)	до 15,0 б.		
	За подготовку победителей и призёров на республиканском уровне (4 балла за одного ученика)	до 12,0 б.		
	За подготовку победителей муниципального этапа, участников республиканского этапа (2 балла за одного ученика)	до 10,0 б.		
	За подготовку призёров муниципального этапа (1 балл за одного ученика)	до 5,0 б.		
	<b>П2. Соблюдение обучающимися норм и правил, установленных уставом школы и др. локальными актами</b>			
	- соблюдение Правил поведения и ношения школьной формы, отсутствие правонарушений и пропусков уроков без уважительной причины	1,0 б		
	<b>П3. Результаты работы учителя (классного руководителя) с классным коллективом:</b>			
	- охват учащихся дополнительным образованием (от 50%)	1,0 б.		
	- охват учащихся горячим питанием (от 90%)	1,0 б.		
<b>П 4. Участие классного коллектива в воспитательных мероприятиях по инициативе классного руководителя или учителя-предметника</b>	До 3,0 б			



	Максимальное количество, которое можно набрать	48 баллов		
<b>К3. Результативность научно-методической и инновационной деятельности</b>	<b>П.1. Научно-методическая деятельность педагога:</b>			
	- проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий в рамках стажерской площадки на муниципальном и республиканском уровне	До 2,06		
	<b>П.2. Участие в профессиональных конкурсах</b>			
	Российский уровень (победа, призовое место, участие )	До 3,0		
	республиканский уровень (призовое место, участие)	До 2,0 б		
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	1,0 б		
	<b>П.3. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей (одаренных, девиантных, детей с ОВЗ) {прилагается отчет и план}</b>	1,0 б		
	П.4. Инновационная деятельность педагога: наличие УМК по преподаваемой дисциплине в соответствии с ФГОС нового поколения инновационных технологий обучения; использование ИКТ; организация учебноисследовательской работы с обучающимися (по 1 б за каждое направление), участие в экспериментальной деятельности, подтвержденное документами, публикации методических пособий, статей, методических рекомендаций	до 3,0 б		
	П.5. Повышение квалификации: семинары, курсы повышения квалификации <i>вне графика</i> , профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	1 б		
	П.6. Выступление на научно-практических конференциях с публикациями, или выступлениями: на международном, всероссийском, республиканском, муниципальном (очно)	До 4 б		
	Максимальное количество, которое можно набрать	<b>17 баллов</b>		
<b>К4. Дополнительный (школьный) Критерий</b>	Работа выходящая за рамки должностных обязанностей. С пояснительной запиской <i>о проделанной работе</i> )			
	<b>П1.</b> - В качестве руководителя методического объединения	до 10 б.		
	<b>П2-</b> Самостоятельное обслуживание и ремонт оборудования	до 5 б.		
	<b>П3 .</b> Ведение протоколов педсоветов, совещаний	3 б.		
	<b>П4.</b> Операторы ЕГЭ и ГИА	до 3 б		
	<b>П5.</b> Участие в работе ГТПСГ (за каждое собрание)	16		
	<b>П6.</b> Наличие грамот и благодарностей за результативную работу ( <i>ксерокопии</i> )	1,0 б		

<b>Максимальное количество баллов, которое можно набрать</b>	<b>10 баллов</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>90 баллов</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(подпись)

## КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

#### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы  
заместителя директора по воспитательной работе  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.

Показатели	Расчет показателя		Оценка в баллах
	самооценка	комиссия	ИТОГ
<b>1. Качество и доступность образования в учреждении.</b>			
Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования)	Нет исключенных - 2 балл Есть - 0 баллов		
Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона.	Отсутствуют - 2 балл Есть - 0 баллов		
Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения	Отсутствуют - 2 балла Есть - 0 баллов		

Наличие призовых мест учащихся на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, внешняя оценка учебных достижений выпускников (ЕГЭ и.ГИА) и т.	Районный 2 балла Республиканский 4 балла Федеральный 6 баллов Международный 10 баллов			
--	--	--	--	--

Организация внеурочной деятельности	Да 2 балла Нет - 0 баллов			
Организация дополнительных занятий с учащимися.	1 балл			
Организация группы продленного дня и контроль за ее деятельностью	2 балла			
Организация мониторинговых исследований	4 балла			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	24 баллов			
<b>2. Качество воспитательной деятельности в учреждении.</b>				
Снижение или отсутствие количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Отсутствуют -2 балл ниже по сравнению с предыдущим периодом - 1 балла Не изменилось или выше по сравнению с предыдущим отчетным периодом-0 балла			
Снижение или отсутствие количества обучающихся, совершивших преступления (правонарушения).	Отсутствуют - 2 балл ниже по сравнению с предыдущим периодом - 1 балла Не изменилось или выше по сравнению с предыдущим отчетным периодом-0 балла			
Организация различных форм внеклассной работы, занятость учащихся во внеурочное время: количество учащихся вовлеченных во внеурочные мероприятия, от общего коли-	Свыше 70 % - 3 балла От 50% до 70 % - 2 балл От 50 % до 30 % - 1 балла Менее 30 % - 0 балла			

Развитие дополнительного образования в учреждении: наличие призеров смотров, конкурсов, фестивалей и т.п. по	Районный -2 балла Республиканский - 4 балла Федеральный -5 баллов			
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся: процент охвата учащихся различными формами	Свыше 50% - 2 балл			
Наличие и активная деятельность органов самоуправления	Есть 2 балла Нет - 0 баллов			
Охват обучающихся горячим питанием	Свыше 65 % - 2 балла От 40% до 65 % - 1 балла Менее 40 % - 0 балла			
	2 балла			
Наличие случаев травматизма среди обучающихся	Нет -2 балл Есть - 0 баллов			
Выполнение мероприятий общешкольного плана работы	Полностью 3 балла Частично - 1 балл			
Организация мониторинговых исследований деятельности классных руководителей	4 балла			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	29 баллов			
<b>3. Методическая и инновационная деятельность</b>				
Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения	Районный 1 балл Республиканский 2балла			
Трансляция опыта: проведение открытых мероприятий, мастер-классов и др. на различных уровнях.	Районный 1 балл Республиканский 2 балла Федеральный - 3 балла			

Выполнение программ по воспитательной работе	Полностью - 4 балла Частично - 2 балла			
Выполнение плана внутришкольного контроля	Полностью – 2 балла Частично - 1 балл			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	13 баллов			
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>				
Работа с сайтом школы	Предоставление материала - 1 балл Самостоятельная работа 4			
Развитие педагогического творчества: участие классных руководителей, педагогов дополнительного образования в различных конкурсах, конференциях и др.	Участие (призовые места) Районный 0,5 (2) балла Республиканский 1(3) балл Федеральный 1,5 (4) балла			
Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций	Районный 1 балл Республиканский 2 балла Федеральный - 3 балла			
Развитие социального партнерства: разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях, наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами.	Четыре - 2 балла пять и выше - 3 балл			
Наличие творческих групп	Есть - 1 балл Отсутствуют - 0 баллов			
Работа с родительской общественностью	Регулярно - 4 балла Периодически- 2 балла			
Работа с наглядной информацией оформление стендов, текущих материалов)	Регулярно - 2 балла Периодически - 1 балл			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	20 баллов			

### 5. Высокий профессионализм

Высокие результаты профессиональной деятельности: личная победа в конкурсах, или победа ОУ.	Участие (призовые места) Районный - 1 балл Республиканский - 2 балла Федеральный - 3 балла			
Наличие удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации (за последние 5 лет).	0,5 балла			
Профессиональная переподготовка, обучение на курсах, обучение в аспирантуре, докторантуре.	0,5 балла			
Наличие поощрений по итогам работы (благодарности, грамоты и т.д.)	Школьный - 0,5 балла Районный - 1 балл Республиканский - 1,5 балла Федеральный - 2 балла Максимальный - 3.5 балла (метод			
Выполнение разовых особо важных, сложных работ, разовых поручений.	1 балл			
Своевременная сдача отчетов, документации.	1 балла			
Работа в составе комиссий	3 балла			
Ведение документации совещаний и т.д.	2 балла			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	14 баллов			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	100 баллов			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О. работника)

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ



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

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

Показатели	Расчет показателя	Оценка в баллах		Итоговая
		самооценка	комиссия	
<b>3. Кадровое обеспечение образовательного процесса</b>				
Процент педагогов высшей и первой квалификационной категории	Свыше 50% - 2 балла 20 % -30 % -1 балл			
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	- на том же уровне - 1 балл - выше с предыдущим отчетным периодом - 2 балла			
Системный контроль за курсовой подготовкой педагогов (наличие курсов у всех педагогов)	2 балла			
Наличие творческих групп.	Есть - 2 балла Отсутствуют - 0 баллов			
Мониторинговые исследования состояния педагогического коллектива	Есть 2 балла Нет - 0 баллов			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>10 баллов</b>			
<b>5. Качество и доступность образования в учреждении.</b>				
Качество обучения	- на том же уровне - 1 балл - повышение качества с предыдущим отчетным периодом – 2 балла			

Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования)	Нет исключенных - 1 балл Есть - 0 баллов			
Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона	Отсутствуют - 1 балл Есть - 0 баллов			
Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения	Отсутствуют - 2 балла Есть - 0 баллов			
Наличие призовых мест учащихся на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, внешняя оценка учебных достижений выпускников (ЕГЭ и ГИА) и т.	Районный 2 балла Республиканский 4 балла Федеральный 6 баллов Международный 10 баллов			
Наличие случаев травматизма среди обучающихся	Нет - 1 балл Есть - 0 баллов			
Организация внеурочной деятельности	Да - 2 балла Нет - 0 баллов			
Организация дополнительных занятий с учащимися.	1 балл			
Мониторинговые исследования качества образования	Школьный уровень - 2 балла Районный уровень - 3 балла Республиканский уровень - 4 балла Федеральный уровень - 5 баллов			
Итоги выпускных экзаменов (качество обучения)	Выше прошлого периода - 2 балла На том же уровне - 1 балл Ниже предыдущих данных - 0 баллов			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>30 баллов</b>			

### 7. Методическая и инновационная деятельность

Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения.	Районный 2 балла Республиканский 3 балла Федеральный 5 баллов			
Участие педагогов в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению.	Районный 2 Республиканский 4 балла Федеральный 6 баллов			
Методический уровень педагогического коллектива: трансляция опыта работы на различных уровнях	Районный 2 балла Республиканский 4 балла Интернет 2 балла Федеральный 4 балла			
Публикации	2 балла			
Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты.	Районный 2 балла Республиканский 4 балла Федеральный 5 балла			
Организация вариативное обучения.	1 балл			
Участие педагогов в аттестационных и экспертных комиссиях.	Районный 2 балла Республиканский - 3 балла			
Использование педагогическими работниками, курируемые заместителем, ИКТ.	50% -70 % 2 балла Свыше 70% - 3 балла			
Разработка программ	Общеобразовательных - 1 балл Инновационных - 2 балла			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>30 баллов</b>			
<b>9. Эффективность управленческой деятельности</b>				
Наличие методического кабинета.	0,5 балла			
Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	Участие (призовые места) Районный 0,5 (1) балла Республиканский 1 (1,5) балл Федеральный 1,5 (2) балла			
Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций	Районный 1 балл Республиканский 1,5 балла			

Ведение мониторинга учебного процесса и принятие на основе анализа управленческих решений.	0,5 балла			
Ведение мониторинговых исследований и участие в мониторинге «Наша новая школа»	5 баллов			
Наличие доступной и открытой информации о ситуации в школе	0,5 балла			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>15 баллов</b>			
<b>11. Высокий профессионализм.</b>				
Высокие результаты профессиональной деятельности: участие, личная победа в конкурсах, или победа ОУ.	Участие (призовые места) Районный - 1 (1.5) балл Республиканский - 1.5 (2) балла Федеральный - 2.5 (3) балла			
Наличие авторских публикаций	1 балл			
Участие во внешкольных методических и педагогических чтениях, конференциях, др.	Районный - 1 балл Республиканский - 2 балла Интернет - 2 балла Федеральный -3 балла			
Участие в аттестационных и экспертных комиссиях.	Районный 1 балл Республиканский 1,5 балла			
Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в периодической печати.	1 балл			
Наличие удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации (за последние 5 лет).	0,5 балла			
Профессиональная переподготовка, обучение на курсах, обучение в аспирантуре, докторантуре.	0,5 балла			

Наличие поощрений по итогам работы (благодарности, грамоты и т.д.)	Школьный - 0,5 балла Районный - 1 балл Республиканский - 1,5 балла Федеральный - 2 балла Максимальный			
Выполнение разовых особо важных, сложных работ, разовых поручений.	1 балл Максимальный - 2 балла			
Своевременная сдача отчетов, документации.	0,5 балла			
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0,5 балла			
Участие в составе комиссий ( ОТ, инвентаризационная, по закупкам и т.д.)	Временное - 1 балл Постоянное - 2 балла			
Работа с сайтом школы	Предоставление информации - 2 балла Работа с сайтом 4 балла			
Ведение наглядной агитации ( оформление стендов, материалов)	Без изменений - 0 баллов Обновление - 2 балла			
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>30 баллов</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	100 баллов			

Настоящий оценочный лист составлен в двух экземплярах

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

(подпись) (ФИО. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога – организатора

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Показатели	Расчет показателя	Оценка в баллах		
		самооценка	комиссия	итог
<b>1. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения</b>				
Использование современных образовательных технологий	2 балла			
Повышение квалификации в области владения навыками пользователя персонального компьютера*: курсы пользователя ПК	2 балла			
Знание и использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности водителя: - в диагностическом обследовании; - на коррекционно-развивающих занятиях; - консультативной работе с педагогами и родителями	1 балл 1 балл 1 балл 2 балла			
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	2 балла			
<b>2. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта</b>				
Разработка коррекционно-развивающих программ, прошедших экспертизу на уровне школы, района.	2 балла			

Наличие опубликованных собственных методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: районного уровня республиканского уровня всероссийского уровня	1 балл 2 балла 3 балла			
Наличие опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: районного уровня республиканского уровня всероссийского уровня	1 балл 2 балла 3 балла			
Наличие опубликованных учебно-методических пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: районного уровня республиканского уровня всероссийского уровня	1 балл 2 балла 3 балла			
Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытых занятий, мероприятий, мастер-классов отзыв положительных или отзыв положительный, содержит рекомендации к тиражированию опыта	1 балл  1 балл			
Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов: районный уровень* республиканский уровень* всероссийский уровень/международный уровень*	1 балл 2 балла 3 балла			
Результативность участия в профессиональных конкурсах: Участие (не зависимо от уровня) Победитель, лауреат/дипломант конкурса муниципального уровня*, регионального	2 балла  3 балла  4 балла			

Общественная активность: участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах.	3 балла			
Деятельность в методической системе школы: - активное участие в работе МО, являлся экспертом / рецензентом учебно-методических материалов коллег в ОУ -выступление на педсовета	До 3 баллов			
Организованные и проведенные мероприятия: - школьный уровень муниципальный уровень /региональный уровень	2 балла 3 балла 4 балла			
<b>3. Результаты воспитательной работы</b>				
Результаты участия обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, детского самоуправления Участие Победа, в зависимости от уровня	2 балла До 5 баллов			
Результаты участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, акциях, выставках и т.д. Участие Победа, в зависимости от уровня	2 балла До 5 баллов			
Участие воспитанников в общественно-полезном производительном труде	2 балла			
Отсутствие травматизма среди учащихся	2 балла			



Выполнение плана работы				
Полностью	2 балла			
частично	1 балл			
Работа по предупреждению Травматизма Правонарушений Пожарной безопасности Безопасности на дорогах	до 4 баллов			
Работа с детской по созданию детской организации Создана, имеет план работы, выполняется полностью	До 4 баллов			
Организация внешкольных мероприятий	До 2 баллов			
Организация дополнительного образования школьников	до 2 баллов			
<b>4.Результаты взаимодействия</b>				
Активное взаимодействие: а) с классными руководителями, родителями педагогом-психологом. Б)КДН ОДНУВД	1балл 1балл 1балл 1 балл 1балл			
Доля родителей (%), удовлетворённых качеством образовательной деятельности вожатой 80% и более 50 - 79% 30 - 49%	3 балла 2 балла 1 балл			

<b>5. Исполнительская дисциплина в ведении документации</b>				
Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	2 балла			
Проведение мониторинга	2 балла			
Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, их семей, охваченных различными видами контроля	2 балла			
Соблюдение санитарно-гигиенических требований, ОТ и ТБ	1 балл			
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл			
Работа с наглядной агитацией, стендами, сайтом школы	2 балла			
Оформление кабинета и сохранность оборудования	1 балл			
Участие в работе комиссий (аттестационных, инвентаризационных, питания, ОТ и т. д)	до 3 баллов			
Исполнение разовых поручений администрации	до 3 баллов			
<b>6. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности</b>				
Грамоты, Благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций:	1 балл			
<b>7. Отсутствие случаев травматизма на занятиях за отчетный период</b>		1 балл		

Настоящий оценочный лист составлен в двух экземплярах

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

(подпись) (Ф И О. работника)

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

(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов ков общеобразовательного учреждения)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показатели результативности и эффективности работы главного бухгалтера

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

№	Критерии	Показатели	Баллы	самооценка	комиссия	итог
1.	Квартальная отчетность	Своевременно и без замечаний сданная отчетность за квартал	От 5 до 20 баллов			
2.	Мониторинг заработной платы	Своевременное заполнение мониторинга заработной платы	От 5 до 10 баллов			
3.	Освоение бюджета	Выполнение бюджета не менее 95% от суммы финансирования в квартал	От 5 до 20 баллов			
4.	Внешние проверки	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	От 5 до 10 баллов			
5.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов и ведению документации отсутствие письменных жалоб от сотрудников школы	От 5 до 20 баллов			
6.	Договоры, соглашения	Своевременное подписание договоров, соглашений	От 5 до 10 баллов			
7.	Торги, аукционы	Своевременное оформление документации	От 5 до 10 баллов			
		Итого	100 баллов			

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

(подпись)

(ФИО. работника)

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

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы бухгалтера школы

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.

№	Критерии	Показатели	баллы	самооценка	комиссия	итог
1.	Квартальная отчетность	Своевременно и без замечаний сданная отчетность за квартал	От 5 до 20 баллов			
2.	Освоение бюджета	Выполнение бюджета не менее 95% от суммы финансирования в квартал	От 5 до 10 баллов			
3.	Внешние проверки	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	От 5 до 20 баллов			
4.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний по сдаче отчетов и ведению документации отсутствие письменных жалоб от сотрудников школы	От 5 до 30 баллов			
5	Пенсионный фонд	Своевременная без замечаний сданная отчетность в пенсионный фонд	От 5 до 20 баллов			
		Итого	100 баллов			

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

(подпись) (ФИО. работника)

«Принято» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения)

**Члены аттестационной комиссии:**

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы секретаря  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

Критерии для стимулирования труда секретаря школы.

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Процент доплаты
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2. Правильность заполнения трудовых книжек. Соблюдение технологии создания, обработки и хранения документов	Есть замечания - 0 Нет замечаний - 20
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	Есть замечания- 0 Нет замечаний -30
3.	Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	Есть замечания - 0 Нет замечаний - 20
4.	Производственная дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуации и жалоб	Есть замечания — 0 Нет замечаний - 30
	Итого		100

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

(подпись)                      (ФИО. работника)

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

**Члены аттестационной комиссии:**

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы  
заведующего школьной библиотекой

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с \_\_\_\_\_ года по \_\_\_\_\_ года

№п\п	Критерии	Показатели критериев	Процент к должностному окладу
1.	Результативность работы	Повышение профессионального мастерства (курсы, семинары)	5
		Использование в работе ИКТ, ТС О	10
		Читательская активность учащихся по итогам полугодия: выше на уровне ниже	1.-20 2. -10 3.-0
		Оформление тематических книжных выставок	10
2	Распространение опыта работы	2.1 Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: - на уровне школы; - на уровне района, республики.	3 5
		2.2.Наличие публикаций, печатных работ	5
		3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	10
3.	Превышение объёма о работы	3.2 Организация литературной гостиной	15
		4.1.Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации	5
4.	Профессиональная культура	4.2. Своевременная сдача отчетов, документации	10
		4.3, Соблюдение производственной дисциплины	5
		5.1. Санитарное состояние библиотеки в соответствии с нормами.	5.1.-5
5.	Сохранность и развитие библиотеки	5.2. Ведение банка данных о библиотечном фонде школы (недостача, излишки, задолженность)	5.2.-5
		Итого:	100

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

«Принято» « \_\_\_\_ » 20\_\_ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.

Показатели	Расчет показателя	Оценка в баллах		
		самооценка	комиссия	итог
<b>1. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения</b>				
Использование современных образовательных технологий	2 балла			
Повышение квалификации в области владения навыками пользователя персонального компьютера*: курсы пользователя ПК	2 балла			
Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в работе с учащимися, их родителями, педагогами: наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения,	2 балла 2 балла			
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	2 балла			
<b>2. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта</b>				
Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. прошедших экспертизу на уровне школы, округа.	2 балла			
Разработка коррекционно-развивающих программ, прошедших экспертизу на уровне школы, района	2 балла			
Наличие опубликованных собственных методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: районного уровня	1 балл			

республиканского уровня	2 балла			
всероссийского уровня	3 балла			
Наличие опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные:				
районного уровня	1 балл			
республиканского уровня	2 балла			
	3 балла			
Наличие опубликованных учебно- методических пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные:				
районного уровня	1 балл			
республиканского уровня	2 балла			
всероссийского уровня	3 балла			
Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия отзыв положительный или отзыв положительный, содержит рекомендации к тиражированию опыта	2 балла			
	1 балл			
	0,5 балла			
Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов: школьного уровня, районного уровня, республиканского уровня /федеральный уровень	1 балл			
	2 балла			
	3 балла			
Результативность участия в профессиональных конкурсах:				
Участие (независимо от уровня)	2 балла			
Победитель, лауреат/дипломант конкурса муниципального уровня*	3 балла			
республиканского	4 балла			
Общественная активность: участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах.	2 балла			
Деятельность в методической системе школы:				
- активное участие в работе МО, являлся экспертом / рецензентом учебно-методических материалов коллег в ОУ	1 балл			
	1 балл			



Организованные и проведенные мероприятия: - школьный уровень - муниципальный уровень	1 балл 2 балла 3 балла			
Замена заболевших учителей	До 10 баллов			
<b>3. Результаты воспитательной работы</b>				
Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах, выставках участие победа (в зависимости от уровня)	1 балл до 3 баллов			
Отсутствие пропусков занятий воспитанниками без уважительной причины	2 балла			
Забота о сохранении здоровья воспитанников: Осуществление регулярных прогулок на свежем воздухе; Наличие физкультурных минуток, подвижных игр	2 балла 2 балла			
Участие воспитанников в общественно-полезном производительном труде	2 балла			
Соблюдение воспитанниками дисциплины и выполнение правил поведения	2 балла			
Отсутствие травматизма среди учащихся	2 балла			
Работа с питанием учащихся	до 5 баллов			
Организация внеурочной деятельности	до 3 баллов			
<b>4. Результаты взаимодействия</b>				
Активное взаимодействие: с классными руководителями, родителями педагогом-психологом. Социальным педагогом	2 балла 2 балла 1 балл			
Доля родителей (%), удовлетворённых качеством образовательной деятельности воспитателя ГПД 50 - 79%	2 балла 1 балл			
<b>5. Исполнительская дисциплина в ведении документации</b>				
Обеспечение своевременного составления, утверждения, представления отчетной документации	2 балла			
Оформление кабинета	2 балла			
Соблюдение правил внутреннего распорядка	2 балла			
Выполнение ТБ, санитарно-гигиенических норм	2 балла			
Наличие инструкций по ТБ.ПБ и ОТ	1 балл			

Выполнение одноразовых поручений	1 балл			
<b>6. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности</b>				
Грамоты, Благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций.	до 3 баллов			
<b>7. Отсутствие случаев травматизма на занятиях за отчетный период</b>	2 балла			

Настоящий оценочный лист составлен в двух экземплярах

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

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

(Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения)

**Члены**

**аттестационной**

**комиссии:**

к Положению «Об оплате труда  
МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-  
2»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников, которым производятся выплаты  
компенсационного характера в МБОУ «СОШ № 2 ст. Сторожевой-2»**

№	Перечень лиц, работающих в образовательном учреждении	Вид выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад)
1.	Заместитель директора, учителя и педагогический персонал	За руководство заведование методическим кабинетом	до 15
2.	Учителя и педагогический персонал образовательного учреждения	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	12
		за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников	20
		За преподавание национальных языков	15
		классное руководство: 1-4-х классов	15
		5-11-х классов е полный класс	20
		1-4 х классов	7,5
		5-11 х классов	10
		За проверку тетрадей 1-4-х классов	10
		За проверку письменных работ по: Русскому языку, литературе, родному языку и литературе	15
		Математика, физика, биология, химия, иностранный язык, черчение (из расчета педагогической нагрузки)	10
		За заведование кабинетом	до 10
		За руководство и работу методическими цикловыми, предметными, методическими объединениями	до 15
		За руководство и работу секретаря в комиссиях по размещению заказов	до 15
		За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
За кружковую работу	15		

		За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	20
		За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: от 30 и более	до 100
		За руководство школой одному из учителей начальной, общеобразовательной школой с числом учащихся до 50 чел.	до 50
		За ведение делопроизводства учителями преподавателями и др. работниками	до 15
		За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми, занятий	до 30
		Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 25
		За расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания	до 100
		За сохранность книжного фонда	до 10
3.	Обслуживающий персонал	использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательном учреждении	до 10
		за работу в ночное время	до 35
		за расширение зоны обслуживания профессиями и специальностями при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 100
		за работу с архивом	до 15
		За погрузочно-разгрузочные работы и складирование	до 25
		Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании у организации	до 25

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей по распределению материальной помощи**  
**работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средней общеобразовательной школы № 2 ст. Сторожевой-2»**

Перечень разработан в целях оказания материальной помощи работникам ОУ, оказавшимся в трудной жизненной ситуации или с целью благодарности за работу.

Перечень определяет общие виды и порядок оказания материальной помощи работникам ОУ.

**Оказания материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения.**

1. Определить сумму на выплату материальной помощи на год.
2. Из этой же суммы может оказываться материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения:
  - в связи с тяжёлым материальным положением (на лечение сотрудников; при несчастных случаях; и д. т.);
  - все работникам отработавшим более года (кроме внешних совместителей и находящихся в длительном декретном отпуске) в связи с уходом в ежегодный трудовой отпуск.
3. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения устанавливается в фиксированной сумме и в процентном отношении к окладу ( в зависимости от экономии ФОТ).
4. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с комиссией по распределению материальной помощи, один раз в учебном году.
5. Комиссии по выплате материальной помощи создана на общем собрании коллектива. Комиссия по выплате материальной помощи рассматривает заявления по мере их поступления.