

УТВЕРЖДАЮ
Курицын С.Н.
приказ № 45/3 от 10.03.2020 г.
с учетом мнения профкома школы протокол от 01.08.2020г №1



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Тейковского муниципального района
«Большеклочковская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МКОУ Большеклочковская СОШ, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, с учетом Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Тейковского муниципального района от 28.12.2017г №268-р с изменениями от 09.10.2019г № 413-р, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тейковского муниципального района Ивановской области, с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работникам МКОУ Большеклочковская СОШ:

-учителям, основанную на стоимости бюджетной образовательной услуги («стоимость ученико-часа»), системе повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат;

-иным работникам (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал), основанную на исчислении минимального должностного оклада по ПКГ, установлении системы повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. В соответствии с законодательством о труде РФ в настоящем положении определяются:

-Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

-Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

-Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и

определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

-Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) — размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя муниципального учреждения образования.

-Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

-Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Школы является календарный месяц.

1.4.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5.Зарплата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника МКОУ Большеключковская СОШ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7.Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени работниками Школы ведется в таблице учета использования рабочего времени и фиксируется в расчетном листке.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в пределах кратности от 1 до 5:
- для руководителей – приказом начальника отдела образования администрации Тейковского муниципального района;
- для заместителей руководителей – приказом руководителя муниципального учреждения образования.

2.Формирование фонда оплаты труда работников.

2.1.Формирование фонда оплаты труда МКОУ Большеключковская СОШ осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее – региональный норматив финансирования),

утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года – по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности N ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МКОУ Большеключковская СОШ.

МКОУ Большеключковская СОШ самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до МКОУ Большеключковская СОШ, долю расходов:

-на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

-на заработную плату работников МКОУ Большеключковская СОШ (далее – ФОТоу).

Все показатели, коэффициенты, основные значения для всех расчетных показателей, формул, в том числе численность обучающихся в классах, количество часов учебного плана и т.д. фиксируются на 01 сентября ежегодно путем утверждения Тарификационного списка на новый учебный год.

2.2. Фонд оплаты труда МКОУ Большеключковская СОШ (ФОТ оу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где ш} - \text{стимулирующая доля ФОТоу.}$$

Значение ш устанавливается не более 30%.

2.3.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, водители, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где:}$$

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

2.4.Директор МКОУ Большеключковская СОШ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ не менее 60%.

2.5. Экономия по всем долям фонда оплаты труда работников школы автоматически пополняет стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3. Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2. Заработная плата учителя МКОУ Большеключковская СОШ формируется с учетом:

- 1) стоимости 1 ученико – часа в образовательной организации;
- 2) количества учащихся по предмету в каждом классе;
- 3) объема учебной нагрузки в каждом классе;
- 4) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательной организации;
- 5) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- 6) выплат компенсационного характера;
- 7) выплат стимулирующего характера;
- 8) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТпп) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов (уроков, занятий) и численности обучающихся.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c, \text{ где}$$

c – доля специальной части ФОТпп. Не более 30%.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

Специальная часть ФОТс учителей включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ, доплат за дополнительные участки работ, не входящие в круг основных должностных обязанностей и увеличения базовой части на сумму повышающих коэффициентов оплаты труда согласно перечню видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз составляет -80% и 20% соответственно.

3.4. Для определения величины гарантированного размера оплаты труда учителя используется условная единица «стоимость одного ученико-часа», как основа расчёта педагогической услуги.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 – количество обучающихся в первых классах; и т.д. до 11 класса

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе и т.д. до 11 класса;

Стоимость одного «ученико–часа» устанавливается ежегодно на 01 сентября текущего года приказом руководителя Школы.

При расчете стоимости «ученико-часа» количество обучающихся по предмету в каждом классе, установленное на 01.09.текущего года, остается постоянной величиной на учебный год.

3.5. Расчет оплаты за фактическую учебную нагрузку педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), производится по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K + \text{Днз} + \text{Кн}$, где:

O – оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, определяется путем умножения количества часов по предмету в неделю на 4;

K – сумма повышающих коэффициентов;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$

За учебную нагрузку педагогических работников принимается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Объем учебной нагрузки учителя устанавливается на начало учебного года.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, при условии догрузки до установленной нормы.

3.6. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (Kслож.) устанавливается директором МБОУ Новогоряновская СОШ с учетом мнения профкома школы в размере:

а) K = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 – 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

3.7. Размер выплат за дополнительные виды работ (доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг прямых обязанностей)) учителям, с их письменного согласия, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к оплате за аудиторную занятость, перед началом учебного года, приказом директора школы с учетом мнения профкома школы, которые являются постоянной величиной на весь учебный год.

а) классным руководителям:

за составление и выполнение программы воспитательной работы, оформление документации классного руководителя, контроль за успеваемостью и посещаемостью, работу с родителями;

б) заведующим структурными подразделениями: за контроль за состоянием техники безопасности и санитарно-гигиенического режима, накопление учебно-методического и дидактического материала, оформление помещения;

в) учителям начальных классов и учителям-предметникам: за проверку тетрадей согласно положению о проверке письменных работ учащихся;

г) руководителям методических объединений: за организацию обмена опытом работы, открытых уроков, предметных олимпиад и недель;

д) педагогическим работникам: за проведение работы по дополнительным образовательным программам; организацию трудового обучения; профессиональной ориентации, предпрофильной и профильной подготовки, проведение курсов по выбору; ведение экспериментальной работы в школе; работу с одаренными детьми; за внеурочную работу с детьми (соревнования и конкурсы на разных уровнях); за организацию работы на пришкольном участке; за организацию горячего питания. и другие.

3.8. Часы внеурочной деятельности, включенной в учебный план, входят в расчет оплаты базовой части учителя. При расчете оплаты за 1 час внеурочной деятельности норма количества обучающихся по предмету в каждом классе устанавливается приказом по школе с учетом мнения профкома. Оплата за часы внеурочной деятельности по предмету рассчитывается путем умножения количество часов на количество учащихся на стоимость ученико-часа;

2. Распределение базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников, предусмотренных штатными единицами.

2.1. Заработная плата работников школы (за исключением учителей) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Отнесение должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе

профессиональных групп и установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы производится в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению;

2.3. Должностные оклады определяются в следующем порядке:

Должностные оклады работников школы определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников муниципальных учреждений образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации: $O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников муниципальных учреждений образования

K_d – коэффициент по занимаемой должности.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Заработная плата работников школы, определяется по следующей формуле:

$Z_n = O + K + C$, где:

Z_n – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле: $Z_n = O_f + K + C$, где:

Z_n – месячная заработная плата;

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$O_f = O_{ст} \times \Phi_n$, где:

Нчс

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн – фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс – норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 “О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре”.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый должностной оклад.

2.7. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.8. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников МКОУ Большеключковская СОШ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9. Размер должностного оклада директора МКОУ Большеключковская СОШ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

2.10. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МКОУ Большеключковская СОШ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

В Школе применяются следующие выплаты компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, за исполнение государственных и общественных обязанностей, иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты квалифицированным специалистам учреждений, расположенных в сельской местности в соответствии с перечнем должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников МКОУ Большеключковская СОШ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов

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

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

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплата за иные условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу по приготовлению и постоянное использование дезинфицирующих средств младшим воспитателям в размере 12% ежемесячно;

- за работу по приготовлению и использованию дезинфицирующих средств во время карантинных мероприятий уборщикам служебных помещений в размере 12% на период выполнения карантинных мероприятий;

-за работу связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой овощей; с мойкой посуды, тары, оборудования с использованием чистящих, моющих и дез.средств рабочему по кухне в размере 12% ежемесячно.

-доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере 30 % тарифной ставки за отработанное в смене время;

3.3.6. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: педагогическим работникам коэффициент специфики 1.2 к оплате за фактическую учебную нагрузку;

3.3.7. Доплата специалистам МКОУ Большеключковская СОШ, расположенной в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку (приложение 3 к настоящему Положению).

3.3.8. Для начисления выплат компенсационного характера доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Фонд стимулирующих выплат МКОУ Большеключковская СОШ распределяется по категориям работников в следующем долевом соотношении:

- педагогические работники не более 80% от фонда стимулирования;
 - иные категории работников Школы – не более 20% от фонда стимулирования.
- Стимулирующей выплаты каждому работнику максимальными размерами не ограничиваются.

Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), в том числе к базовому окладу.

4.2. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату.

4.3. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются в соответствии с основаниями, целевыми показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника и порядка их установления (приложение №3).

Стоимость 1 балла рассчитывается исходя из общего фонда стимулирующих доплат на текущий год: $Фст : \text{количество баллов (Кб)} (\text{всех сотрудников}) = \text{стоимость 1 балла (Ст1)}$; $Ст1 * Кб (\text{одного сотрудника}) = Ст \text{ выплаты}$.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения); за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20

процентов (со дня присвоения); грамоту Министерства образования и науки РФ – 10 процентов;

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий до 25 процентов;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

единовременное премирование производится работнику:

-за конкретные разовые трудовые достижения: качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника; выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; проведение мероприятий, повышающих престиж школы; привлечение спонсорской помощи;

- по итогам работы за год за общие результаты труда: по результатам анализа показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию; за выполнение показателей муниципального задания; Устанавливается всем работникам школы, отработавшим полный календарный год. Лица, проработавшие не полный рабочий период, могут быть премированы пропорционально фактически проработанному времени.

-в связи с государственными или профессиональными праздниками: 8 марта, 23 февраля, день учителя; знаменательными или профессиональными юбилейными датами: работникам, которым исполнилось 50 лет и далее каждые 5 лет; получение ведомственных наград и званий;

Разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда; Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются приказом директора школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств. Разовое премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника не снятого дисциплинарного взыскания; нанесение работником прямого материального ущерба школе; наличие травматизма среди обучающихся. Премия выплачивается со второй частью заработной платы.

д) иные стимулирующие выплаты, в том числе выплаты за уровень профессиональной подготовки и квалификации (квалификационную категорию) устанавливаются на время действия квалификационной категории:

Повышающий коэффициент от аудиторной занятости		Учителям при наличии квалификационной категории ежемесячно
-высшая	1.2	
-первая	1.1	
-соответствие	1.0	
-молодой специалист	1.05	Стаж от 0 до 3 лет
Повышающий коэффициент от оклада (ставки)		Воспитателям ежемесячно
-высшая	1.450	
-первая	1.383	
-за работу в должности воспитателя	1.318	

е) выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогические работники):

- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам;

4.5. Иные стимулирующие выплаты:

Материальная помощь – единовременная выплата (в денежной форме) сотруднику образовательного учреждения в связи со сложным материальным положением или определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат, с которыми вышеупомянутое лицо не может справиться самостоятельно.

Материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам));
- при стихийных бедствиях, при несчастных случаях, длительном заболевании (более месяца);
- рождение ребенка;
- вступление первый раз в брак.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора школы с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи, копий документов, подтверждающих основание для обращения за материальной поддержкой (при их наличии). Решение о выплате материальной помощи принимается директором МКОУ Большеключковская СОШ с учетом мнения профкома школы.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. Материальная помощь в учреждении выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда в течение календарного года.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание МКОУ Большеключковская СОШ утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного муниципального учреждения образования.

6. Порядок внесения изменений и дополнений.

По инициативе Работодателя или Работников (после согласования с профсоюзным комитетом) в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложения

№1 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ;

№2 Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности;

№3 Размеры и условия получения выплат стимулирующего характера;

Приложение №1

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	кастелянша; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер), кухонный работник	2205	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»				
2	4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	3968	1

ПКГ должностей работников образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3438	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	4531	1
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	4963	1
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	5256	1
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; старший воспитатель;	5288	1

ПКГ руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5191	1

**Перечень должностей, по которым
устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности**

воспитатель (включая старшего),
педагог-психолог,
учитель,
педагог-библиотекарь,
музыкальный руководитель,
педагог дополнительного образования.

Размеры и условия получения выплат стимулирующего характера

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании критериев и показателей эффективности и результативности деятельности.

Стимулирующие выплаты периодического характера за результативность работы

В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом. Отчетные периоды - 01.07. - 31.12; 01.01.- 31.06. Установленная работнику сумма стимулирующих выплат выплачивается одновременно с заработной платой ежемесячно равным долями в течение отчетного периода.

Направления деятельности педагогического работника (учитель, воспитатель, иные педагогические работники) для получения стимулирующих выплат периодического характера.

№ п/п	Основания	Дошкольное образование	Общее образование
	Для педагогических работников		
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)		X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X

9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Х	Х
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Х	Х

Условием получения стимулирующих выплат периодического характера является достижение показателей эффективности и результативности деятельности педагогического работника; стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

Показатели понижающие сумму стимулирующей выплаты:

-наличие не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде – на 10%

- нанесение работником прямого материального ущерба школе – на 50%

-наличие травматизма среди обучающихся – на 70%

Показатели эффективности и результативности деятельности учителя по критериям оценки эффективности

Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты (показатели эффективности и результативности)	периодичность	баллы
1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) Мах балл 1.16			
Реализация социальных проектов, выполняемых учащимися под руководством учителя	Реализация в пределах класса, школы	Ежемесячно в отчетном периоде	0.16
	Реализация в социуме		0.26
	Результат деятельности -реальное улучшение социальной ситуации в местном сообществе, подтвержденный фото-видеоматериалами, газетой, макетами, мультимедийными продуктами и др. -дипломы, грамоты, сертификаты		0.16
			0.46
Реализация групповых и индивидуальных учебных проектов, выполняемых учащимися под руководством учителя	Реализация в пределах класса, школы	Ежемесячно в отчетном периоде	0.16
	Реализация в социуме		0.26
	Продукт проектной деятельности: -письменная работа.; художественная творческая работа; материальный объект, макет, иное конструкторское изделие; -дипломы, грамоты, сертификаты		0.16
			0.46
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.)	Проведенные экскурсии в отчетный период	Ежемесячно в отчетном периоде	Не более 0.36
	-без выезда		0.16
	- с выездом		0.26
2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающимися	Работа с портфолио обучающихся, ведение электронного дневника, матрицы индивидуальных достижений, карт индивидуального развития	Ежемесячно в отчетном периоде	0.26 за каждое направление, но не более 0.66
3.Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) Мах балл 1.96			
Средний балл оценки уровня учебных	позитивная динамика	Ежемесячно в	0.26
	стабильная динамика на оптимальном		0.16

достижений по предмету за отчетный период	уровне (выше 50 %); (по результатам электронного мониторинга)	отчетном периоде	
Доля от общего числа учащихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля	21-49% 50-69% Свыше 70% (по результатам электронного мониторинга)	Ежем есячно в отчетном периоде	0.16 0.26 0.36
Доля учащихся, подтвердивших отметки по результатам федеральных и региональных мониторинговых исследований	протоколы 60-80% Свыше 80%	Ежем есячно с 01.09.текуще го по 01.09. следующего года	0.16 0.26
Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного или среднего общего образования, по результатам ГИА	Отсутствие	Ежем есячно с 01.09.текуще го по 01.09. следующего года	0.36
Доля учащихся, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по региону (от общего числа выпускников 11 классов данного учителя, сдававших ЕГЭ по его предмету)	До 30 % 31 - 70% 71 - 100% Выписка из протокола	Ежем есячно с 01.09.текуще го по 01.09. следующего года	0.16 0.26 0.36
Средний балл оценки уровня учебных достижений выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации	4-5 баллов 3-4 баллов	Ежем есячно с 01.09.текуще го по 01.09. следующего года	0.36 0.16
Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена ГИА (ЕГЭ, ОГЭ) (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация, кроме обязательных)	От 10% до 30% От 31% до 60% От 61% до 100%	Ежем есячно с 01.09.текуще го по 01.09. следующего года	0.16 0.26 0.36
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся Мах балл 0.46			
Частота обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных жалоб	Ежем есячно в отчетном периоде	0.16
Проведение внеурочных и воспитательных мероприятий с	единоразовое более 1 раза	Ежем есячно в отчетном	0.16 0.26

привлечением родителей		периоде	
5. Участие и результаты участия учеников на предметных олимпиадах, конкурсах и др. т.ч. дистанционных	участие: наличие призеров, победителей -школьный этап, районный этап -областной этап	Ежем есячно в отчетном периоде	0.16 0.16 0.26
6. Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.) Результативность методической, инновационной и общественной деятельности учителя Мах балл 3.06			
Участие и результаты участия в профессиональных конкурсах разного уровня	участие 1,2,3 место -районный -областной	В течение года	0.16 0.26 0.36
Инновационная деятельность	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу на муниципальном уровне и допущенных на школьном уровне	В течение года	0.56
Обобщение собственного педагогического опыта	Распространение собственного педагогического опыта через публикации: в сети internet, в печатных изданиях; Мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах.	Ежем есячно в отчетном периоде	За каждую 0.16, но не более 0.56
Использование информационно-коммуникационных технологии	-участие в работе сетевого методического объединения -наличие собственного сайта/блога Построение урока с применением программных мультимедиа средств: обучающих программ и презентаций, электронных учебников, видеороликов Осуществление автоматического контроля: использование готовых тестов, создание собственных тестов, применяя тестовые оболочки.	Ежем есячно в отчетном периоде	0.16 0.16 0.26 0.36
Участие педагога в организации отдыха детей	Работа в пришкольном лагере в качестве педагога работа начальником лагеря	Ежем есячно в отчетном периоде	0.16 0.26
Участие в мероприятиях в рамках программы по безопасности и ЗОЖ на разных уровнях	Участие Победа/призовое место	Ежем есячно в отчетном периоде	0.16 0.26
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, а также во время мероприятий	Учитель физкультуры Учителя и работники школы (кроме учителей физкультуры)	Ежем есячно в отчетном периоде	0.56 0.36

(внутришкольных и выездных)			
7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы Мах балл 0.36			
Участие в работе групп по разработке ООП	Да	В течение года	0.16
Наличие разработанных программ внеурочной деятельности и программ дополнительного образования, программ элективных курсов	утвержденные педагогическим советом школы реализуемые программы (работа с одаренными детьми, слабоуспевающими, детьми, имеющими проблемы со здоровьем и т.д.)	В течение года	0.26
8. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы Мах балл 0.76			
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне и организация мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности в т.ч. ЗОЖ	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии дипломов, сертификатов, писем, приказов	Ежемесячно в отчетном периоде	За каждое 0.16, но не более 0.56
Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение отчетного периода	По сравнению с предыдущим периодом Сохранение повышение	Ежемесячно в отчетном периоде	0.16 0.26
9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми разного уровня учебной мотивации Мах балл 1.06			
Результативность работы по индивидуальному сопровождению обучающихся «группы риска»:	-по поведению, посещаемости (для классных руководителей) -по успеваемости (для учителя-предметника)	Ежемесячно в отчетном периоде	0.26 0.26
Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время, общественно-полезной деятельности	Копии сертификатов, дипломов, приказов об участии детей таблица занятости, заверенная заместителем директора по ВР	Ежемесячно в отчетном периоде	0.56 0.26
Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения учащихся	Подтвержденные совместные мероприятия	Ежемесячно в отчетном периоде	0.36
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)			

Мах балл 0.86			
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Наличие банка творческих работ учащихся; оформление и наполнение кабинета, музея и др.; материалы для организации урочной и внеурочной деятельности. (не учитывается стандартное оборудование и наполнение кабинета, полученное по различным программам)	Ежем есячно в отчетном периоде	За каждое направл ение 0.46 но не более 0.86
Максимальное количество – 10 баллов			

**Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя,
отражающие специфику для предоставления портфолио**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Значение критерия	Шкала оценивания
Посещаемость воспитанниками дошкольной группы (П 1)	Доля воспитанников, фактически, посещающих группу	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы	Ясли (из расчёта 15 человек списочный состав) и младшая группа (из расчёта 20 человек списочный состав): 80-100 % - 1.5 балл 70-80 % - 1.0 баллов 60-70 % - 0.5 баллов менее 60 % - 0 б Сад: 90-100 % - 1.5б 70-90 % - 1.0б 60-70 % - 0.5 б менее 60 % - 0 б за превышение количества детей фактически посещающих группу по 0.1 баллу за каждого ребёнка (по среднему количеству)
Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной группы (П 2)	Низкий по сравнению со средним по Учреждению уровень заболеваемости воспитанников группы	Уровень заболеваемости (УЗ) – количество дней пропущенных по болезни за отчетный период приходящееся на одного воспитанника группы.	Отслеживать заболеваемость внутри каждой группы относительно самой себя– - снижение 1.0б - нет динамики 0.5б - повышение уровня заболеваемости - 0б

Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса (П 3)	Отсутствие или наличие травм.		Отсутствие травм — 2б
Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного, городского, всероссийского и международного уровня (П 4)	Мероприятия районного уровня, в которых воспитанники группы принимали участие	Количество мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы (Учреждения) принимали участие. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	За участие Рай. уровень – 0.5б обл. уровень – 1б Всерос. уровень – 2б Межд. уровень – 3б Лауреаты, победители, дипломант Рай. уровень – 1б обл. уровень – 2б Всер. уровень – 3б Межд. уровень – 4б
Общественная активность педагога (П 5)	Взаимозаменяемость педагогов в связи с производственной необходимостью (*не учитывается тарификация свыше 1 ставки) Посещение и выполнение различных общественных мероприятий по квоте во вне рабочее время (спортивные, праздничные мероприятия, медосмотры, курсы не по профилю и прочее) Участие в различных комиссиях, в жюри и пр.	Документально подтвержденные данные о замещении в каждом месяце в отчетном периоде; список мероприятий.	1 балл за каждое мероприятие

<p>Участие педагога в получении дополнительного образования воспитанниками группы через системы кружков, клубов, экскурсий на безвозмездной основе (П 6)</p>	<p>Кружки, клубы, экскурсии безвозмездной основе проводимые для воспитанников группы</p>	<p>Документально подтвержденные данные о проведении мероприятия, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, в том числе за степень участия (событию).</p>	<p>Организатор: экскурсии - 1 б проведение экскурсии – 1 б сопровождение экскурсии – 0.5 б Количество экскурсий не более 2 в месяц. Организация и участие в работе во внеурочное время - кружка, клуба – 2 б</p>
<p>Организация развивающей среды группы (П 7)</p>	<p>Создание развивающей среды группы, ее преобразование в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, уровнем их развития, требованиями реализуемой программы. Включает особый подход в создании предметно - развивающей безопасной среды, проектно - ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, прогулочных площадках и территории в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности, включая дошкольную подготовку. Изготовление пособий.</p>	<p>Документально подтвержденные данные о совершенствовании развивающей среды группы: Конкретный перечень изменений, фотоматериалы и др.</p>	<p>Значительные достижения: 2б Улучшение развивающей среды – 1.5б Незначительное улучшение развивающей среды – 0.5б Отсутствие изменений в развивающей среде – 0 б</p>
<p>Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих группу (П 10)</p>	<p>Количество консультаций</p>	<p>За каждую консультацию. Баллы суммируются за каждую консультацию.</p>	<p>Каждая консультация с отметкой в специальном журнале — 1 балл.</p>
<p>Обследование речи детей массовых групп логопедом в</p>	<p>Во вне рабочее время</p>	<p>Результаты обследования. Протокол.</p>	<p>1 раз в конце учебного года - 5 баллов</p>

рамках комплектования групп на новый учебный год (П 11)			
Участие педагогов в конкурсах, смотрах и пр. (П12)	Результирующий статус участия педагога в конкурсе, смотре	Документальное подтверждение статуса участия, грамоты	За участие уровень ДОУ – 0.1 рай. уровень – 0.3 обл. уровень – 0.5 Всер. уровень – 0.7 Межд. уровень – 1.0
			Лауреаты, дипломант уровень ДОУ – 0.3 район. уровень -0.5 обл. уровень – 0.7 Всер.уровень – 1.0 Межд. уровень – 1.5
			Победитель Уровень ДОУ – 0.5 район. уровень – 1.0 обл. уровень – 1.5 Всер. уровень – 2.0 Межд. уровень – 3.0
Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников группы праздников, досугов, соревнований и пр. (П13)	Статус участия педагога в мероприятии	Документальное подтверждение участия педагога. Баллы суммируются.	Активное участие и качественное исполнение (анализ мероприятия педагогами): куратор мероприятия, организатор, ведущие роли – 1-3б Помощь в подготовке и в проведении мероприятия – 1 б
Распространение передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П14)	Консультации, мастер классы, открытые уроки, семинары, круглые столы, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, работе сайта за отчетный период. Скриншот с датой размещения.	В рамках детского сада - 0.3 балла Рай.уровень – 0.5 б Обл. уровень – 1.0 б Организация рабочей собственной страницы на сайте школы – 1.0б Учитывается количество

		Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	публикаций различного содержания в сети Internet – 3 балла Ведение личного сайта, блога - 5 б Публикация в СМИ: профессиональные журналы – 1.0 б газеты – 2 б
Инновационная деятельность педагога (Разработка проектов, методик, программ, технологий и пр.) (П 15)	Результативный статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)	Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 5 баллов. Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 3 б каждому члену группы. Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 б каждому участнику.
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников группы (П 16)	Взаимодействие с родителями воспитанников группы . Количество разнообразных форм обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс	За каждую интересную, нетрадиционную форму работы (например, открытое занятие, совместный досуг), кроме входящих в должностные обязанности: родительских собраний, консультаций, информационных стендов, бесед (в том числе индивидуальных) и пр. при анкетировании - Итоги анкетирования.	Каждая форма — 1 балл Отсутствие — 0 баллов

<p>Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы - план воспитательно-образовательной работы с детьми, табель посещаемости и др. Готовность группы к ЛОК (летней оздоровительной кампании) (П 17)</p>	<p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы</p>	<p>Документация группы: перспективный план работы на месяц, на ЛОК, табеля посещаемости, тетрадь инструктажа, протоколы родительских собраний, сведения о родителях, тетрадь несвоевременного ухода детей, лист здоровья, схемы рассаживания детей, маркировка</p>	<p>За качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документация – 2 б. за отсутствие и некачественное (неполное) ведение документация– 0 б</p>
<p>Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) (П 18)</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб — 2 баллов</p>
<p>Обучение по программам, способствующих повышению качества и результативности и профессиональной деятельности педагогического работника. (П 19)</p>	<p>Уровень и продолжительность программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации педагога. Лист регистрации Баллы суммируются по каждому обучению.</p>	<p>Обучение по программам продолжительность ю 72 и более часов – 0.5б. Обучение по программам продолжительность ю менее 72 часов –0.3 балла. Посещение открытых мероприятий в других ДОУ – 1 балл за каждое посещение</p>
<p>Грамотно предоставленное портфолио (Соответствует критериальной структуре)</p>	<p>Заполняется комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда педагогическим работникам из фонда надбавок и доплат</p>		<p>1 балл</p>

(П 20)	образовательного учреждения		
Общее количество баллов не более 10			