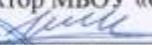


Комитет образования и науки города Новокузнецка  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа № 103»

Утверждаю:

Директор МБОУ «ООШ № 103»

 Е.С. Иванцов

Приказ № 25/1 от «20» января 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 103»  
(новая редакция, с изменениями)**

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

 В.В. Иванистова  
«20» января 2020 г.

Принято

на общем собрании  
работников МБОУ «ООШ № 103»  
«20» января 2020 г.

Новокузнецкий городской округ, 2020

**Положение**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа № 103»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 103» (далее – Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемые при исчислении заработной платы работников МБОУ «ООШ № 103», реализующих общеобразовательные и дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «ООШ № 103» (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;

8) постановления администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования»;

9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) постановление администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27 «О внесении изменений в постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 №143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования», настоящие изменения вступают в силу с 01.01.2019 г.;

11) согласования с первичной профсоюзной организацией работников МБОУ «ООШ № 103»

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете города Новокузнецка, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников МБОУ «ООШ № 103» (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

размера оплаты труда.

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

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

1.7 Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

## **II. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников МБОУ «ООШ № 103». Распределение и использование фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ «ООШ № 103» формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете города Новокузнецка, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда МБОУ «ООШ № 103» включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ). Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам МБОУ «ООШ № 103» за дополнительную работу и за особые условия труда, которым ТК РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 103», согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении №1 к настоящему Положению. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.1.4. Руководитель МБОУ «ООШ № 103» в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МБОУ «ООШ № 103» в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников МБОУ «ООШ № 103», оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 103» или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения, а также управляющим советом.

Примерное положение о стимулировании работников МБОУ «ООШ № 103» приведено в при-

ложении №2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются каждым учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда, за счет которого устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения, составляет не более 3 % от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости

Размер Централизованного фонда определяется по формулам:  $\text{ФОТ } \text{ц} = \text{ФОТ } \text{оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ Ц – централизованный фонд;

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Стимулирующие выплаты руководителю МБОУ «ООШ № 103» за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «ООШ № 103».

2.2.1. Заработная плата работников МБОУ «ООШ № 103» включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников МБОУ «ООШ № 103» рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

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

$$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1}), \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ

«ООШ № 103» в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем МБОУ «ООШ № 103» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №6-11 к Приложению к решению Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011 № 3/26, с постановлением администрации г. Новокузнецка от 20.01.2020 №5.

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		3962		
1	Социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,7158	7 409
2	социальный педагог (высшее профессиональное образование)		1,8880	8 152
3	Социальный педагог (I квалификационная категория)		2,1878	9 447
4	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	10 190
3 квалификационный уровень		3962		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональ-		1,7158	7 409

	ное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	8 152
3	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	9 447
4	Воспитатель, педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	10 190
4 квалификационный уровень		3962		
1	Учитель, учитель-логопед (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	7 409
2	Учитель, учитель-логопед (высшее профессиональное образование)		1,8880	8 152
3	Учитель, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	9 447
4	Учитель, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	10 190

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих перво-				

го уровня»				
1 квалификационный уровень		3020		
1	Секретарь-машинистка		1,4081	4414
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3686		
1	специалист по кадрам		1,2460	4767

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		3545		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей		2,2085	8127

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2836		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3532

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей,

## специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
5 квалификационный уровень		3 826		
1	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; специалист по закупкам; заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей		2,1232	8 123

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работником МБОУ «ООШ № 103» по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение №1 к постановлению администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27);
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение №3 к постановлению администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (Приложение №4 к постановлению администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение №6 к постановлению администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27).

2.2.4. Размеры должностных окладов (ставок) (Ор) работников со спецификой работы увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы образовательного учреждения (К2) (приложение №3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования:

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждений по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально от увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении №4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Увеличение размера оклада работника по коэффициенту за наличие у работника ученой степени или почетного звания производится работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

В случае, если работник имеет два или более почетных звания, например, «Заслуженный учитель РФ» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада), ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работников производится при:

Присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

При присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в Приложении №4 настоящего Положения, со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад) ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 103» может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента (К4).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом (представителем) работников учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников МБОУ «ООШ № 103».

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Нч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

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

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

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

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

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников МБОУ «ООШ № 103» исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (Приложение №1 к постановлению администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (Приложение №1 к

постановлению администрации города Новокузнецка от 18.02.2019 №27) с учетом повышающих коэффициентов.

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

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением №14 к Приложению к решению Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14 сентября 2016 года № 12/169.

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

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

изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ «ООШ № 103» применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в МБОУ «ООШ № 103» определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Нч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$$
, где:

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

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

Нч мес. *i* - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов

педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель МБОУ «ООШ № 103», в пределах имеющихся у учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением №13 к Приложению к решению Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14 сентября 2016 года № 12/169.

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

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

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерством внутренних дел Российской Федерации №363, Министерством юстиции Российской Федерации №126, Министерством образования Российской Федерации №2330, Министерством сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» и письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2003 №14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1-2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы,

производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года, учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

## 2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «ООШ № 103», а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

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

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

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

## 2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников МБОУ «ООШ № 103» при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

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

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

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

2.8.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) учреждений (классов), реализующих адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при выполнении работ различной квалификации
  - разъездном характере работы;
  - совмещении профессий (должностей);
  - расширении зон обслуживания;
  - исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ). С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 103» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

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

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и Кузбасским

соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемых дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ «ООШ № 103», трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении №1 к настоящему Положению.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств,

предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом (представителем) работников и органом, осуществляющим государственно-общественное управление учреждением (при наличии) (примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении №2 к настоящему Положению).

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, исключая периоды отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

## **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ «ООШ № 103, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя МБОУ «ООШ № 103», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя МБОУ «ООШ № 103», определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг и работ, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} \leq 3 \text{Пср.осн.перс.} \times \text{Кот}$ ,

где,

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

3Пср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Основным персоналом учреждения считается «учитель»

Кот – коэффициент, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

- 1-я группа – 1,8;
- 2-я группа – 1,6;
- 3-я группа – 1,4;
- 4-я группа – 1,3.

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей подведомственных учреждений устанавливаются исполнительным органом государственной власти Кемеровской области отраслевой компетенции, осуществляющим управление в сфере образования.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения на календарный год определяется учредителем.

5.3. К должностному окладу руководителя МБОУ «ООШ № 103» может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответст-

венности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

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

Решение об установлении руководителю МБОУ «ООШ № 103» персонального повышающего коэффициента и его размер принимается учредителем, по согласованию с территориальным выборным профсоюзным органом. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом МБОУ «ООШ № 103».

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю учреждения по совокупности критериев.

5.4. Руководителю МБОУ «ООШ № 103» устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденным учредителем, согласованным с территориальной организацией профсоюза и органом государственного-общественного управления.

5.5. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений приведено в приложении №3 к Приложению к решению Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14 сентября 2016 года № 12/169.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ «ООШ № 103» устанавливаются руководителем МБОУ «ООШ № 103» на 10% ниже должностного оклада руководителя без учета персонального повышающего коэффициента.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда МБОУ «ООШ № 103» и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 103».

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности МБОУ «ООШ № 103» в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.9. Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя МБОУ «ООШ № 103» устанавливает руководитель персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом.

## **VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБОУ «ООШ № 103»**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103» учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МБОУ «ООШ № 103».

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала и стимулирующие выплаты за счет средств, полученных МБОУ «ООШ № 103» в виде Грантов (в т.ч. из фонда стимулирования качества образования).

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103» определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103» за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МБОУ «ООШ № 103».

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103» учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МБОУ «ООШ № 103» на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103» как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:
  - 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
  - 39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
  - 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
  - 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
  - 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
  - 24 часа – на 4,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).
- 2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала МБОУ «ООШ № 103», работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5. настоящего Положения.

6.7. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы основного персонала данного учреждения в кратности от 1 до 3.

Соотношение формируется с учетом заработной платы, выплачиваемой за счет всех финансовых источников учреждения, и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

## **VII. Заключительные положения**

Штатное расписание МБОУ «ООШ № 103» утверждается руководителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБОУ «ООШ № 103» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

**Перечень компенсационных выплат работникам  
МБОУ «ООШ № 103»**

№ п/п	Наименование выплат	Размеры выплат компенсационного характера	Комментарии к размерам компенсационных выплат, сроки на которые устанавливается выплата.
1.	Работникам МБОУ «ООШ № 103» за работу в ночное и вечернее время (сторожам)	20% в вечернее время; 40% в ночное время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями всем сотрудникам	30%	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
3.	• проверка письменных работ по русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе, математике (математика, алгебра, геометрия);	10%	Учебный год
	• проверки письменных работ в начальных классах;	8%	Учебный год
	• проверки письменных работ по информатике, иностранным языкам, истории, обществознанию, ИЗО, музыке, физике, химии, биологии, географии, ОБЖ, черчению;	5%	Учебный год
	• заведование учебными кабинетами (русский язык и литература, математика, иностранный язык, история, ИЗО, музыка, ОБЖ, начальные классы, малый спортзал, кабинеты психолога и логопеда, группа продленного дня);	2%	Учебный год
	• заведование специализированными кабинетами (информатика, физика, химия, биология, технология);	10%	Учебный год
	• заведование специализированными кабинетами (спортивный зал, мастерские)	20%	Учебный год
	• руководство школьным методическим объединением;	15%	Учебный год

4.	Оплата за классное руководство	3000 за полный класс	Выплаты устанавливаются ежемесячно по количеству обучающихся (полный общеобразовательный класс 25 чел., полный класс для тетей с ОВЗ 12 чел.)
5.	• Работнику за выполнение обязанностей координатора детского движения в основном звене	4000	Учебный год
6.	• Работнику за организацию учебно-исследовательской и учебно-методической работы	9000	Учебный год
7.	• Работнику за выполнение обязанностей координатора детского движения в начальном звене	1500 за организацию работы ГПД; 4000 за организацию мероприятий с младшими школьниками	Учебный год
8.	• Работнику за учебно-методическое сопровождение подготовки учащихся к сдаче нормативов комплекса ГТО	1000	Учебный год
9.	• Организация и ведение кружковой работы	500 – одно занятие в неделю 1000 – 2 занятия в неделю 1500 – 3 занятия в неделю 2000 – 4 занятия в неделю	Учебный год
10.	• Организация внеклассной работы по физическому воспитанию	500 – одно занятие в неделю 1000 – 2 занятия в неделю 1500 – 3 занятия в неделю 2000 – 4 занятия в неделю	Учебный год
11.	• Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся	500 – по одному направлению; 1000 – по нескольким направлениям работы	Учебный год
12.	• Организация обучения по программе ЮИД	500 – одно занятие в неделю 1000 – 2 занятия в неделю	Учебный год
13.	• Сопровождение реализации программ коррекционного развития	1000 – логопедическое сопровождение программ коррекционного развития; 3000 – психолого-педагогическое сопровождение программ коррекционного развития	Учебный год

**Положение  
о стимулировании работников  
МБОУ «ООШ № 103»**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников МБОУ «ООШ № 103» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «ООШ № 103» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников МБОУ «ООШ № 103» является:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава МБОУ «ООШ № 103»;
- строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя, решений педагогического совета МБОУ «ООШ № 103».

1.2. МБОУ «ООШ № 103» самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (60% от стимулирующего фонда);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты (37%);
- иные поощрительные и разовые выплаты (3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Доля выплат за интенсивность и высокие результаты, выплат за качество в совокупности не могут превышать 40% от стимулирующего фонда. Конкретная процентная доля каждой из выплат не конкретизируется (может варьироваться) и зависит от результатов выполненной работы.

При незначительном объеме денежных средств выделяемых бюджетом на стимулирующие выплаты МБОУ «ООШ № 103» имеет право перенаправлять всю сумму на премиальные выплаты за фактически отработанное время.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, находящимся в штате, и работающим на условиях совместительства (кроме обслуживающего персонала – сторожей) устанавливаются за фактически отработанное время.

1.4. Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу (сторожам), ведётся суммированным учётом рабочего времени с учётным периодом 1 календарный год.

**2. Премииальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБОУ «ООШ № 103» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в МБОУ «ООШ № 103», с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации (либо другого представительного органа).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть (некоторые показатели из-за их специфики могут учитываться раз в квартал, полугодие или год). Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются в оценочных листах по каждой категории работников. Размеры

премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы не начисляются и не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае:

- нарушения трудовой дисциплины;
- невыполнение Устава МБОУ «ООШ № 103»;
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

Работники, получившие дисциплинарное взыскание, не получают стимулирующие выплаты по итогам работы за расчетный период, в котором допущено нарушение (но на срок не более одной четверти).

2.3. МБОУ «ООШ № 103» по согласованию с выборным профсоюзным органом и управляющим советом устанавливает показатели стимулирования в размере категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. Допускается внесение изменений не чаще одного раза в четверть.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению МБОУ «ООШ № 103» индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет годовую максимальную оценку работника МБОУ «ООШ № 103» по виду выплат.

2.4. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения по отношению к максимальному количеству баллов учителей составляет следующее соотношение (Приложение №6):

- по педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (учителя) – 100 баллов;
- по административно-управленческому персоналу – 40 баллов;
- по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс – 60 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу – 50 баллов;
- по обслуживающему персоналу – 30 баллов.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам МБОУ «ООШ № 103» определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками МБОУ «ООШ № 103» по данной выплате. Вновь принятые работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующих средств по итогам работы заверенный руководителем прежнего места работы документ о заработанных работником баллов по итогам работы в последний оценочный период по индикаторам измерения.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) МБОУ «ООШ № 103» производит перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.6. МБОУ «ООШ № 103» устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах МБОУ «ООШ № 103».

2.7. Директор МБОУ «ООШ № 103» обеспечивает до 15 сентября, 15 ноября, 15 января, 15 апреля представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам

работы на всех работников МБОУ «ООШ № 103» с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками МБОУ «ООШ № 103» по видам выплат;
- Плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате.

2.8. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому педагогическому работнику МБОУ «ООШ № 103». Решение комиссии согласовывается с выборным органом профсоюзной организации. Премииальные выплаты по итогам работы по индикаторам заместителей директора по УВР, ВР, АХР, заведующего библиотекой, специалиста по кадрам, сторожей и специалиста по закупкам оцениваются директором и согласовывается с выборным органом профсоюзной организации. В случае несогласия с итоговой суммой баллов указанные категории работников могут обратиться в комиссию по трудовым спорам МБОУ «ООШ № 103».

Работники МБОУ «ООШ № 103» имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель МБОУ «ООШ № 103» готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации МБОУ «ООШ № 103».

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.9. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников МБОУ «ООШ № 103» по основному виду деятельности в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников МБОУ «ООШ № 103» по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с комиссией по распределению выплат за интенсивность и высокие результаты работы с привлечением представителя профсоюзного комитета по должностям работников учреждений в виде премий за следующие виды работ:

**I. Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом.**

Дополнительные работы возлагаются на работников приказом директора школы.

**II. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения.**

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется школой исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования:

- Президентом Российской Федерации;
- Правительством Российской Федерации;
- Органами государственной власти Кемеровской области;
- Органами местного самоуправления;
- администрацией МБОУ «ООШ № 103»

**III. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и**

бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

**IV. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;**

**V. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественной результат;**

**VI. Интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы.**

3.2. Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты (с конкретной расшифровкой видов работ):

№ п/п	Наименование выплат за интенсивность и высокие результаты труда/ показатели стимулирования	Категории / должности получателей	В рублях
<b>I. Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом</b>			
<b>1.1. Безопасность учреждения</b>			
1.	Работникам за выполнение работы дежурного администратора	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР	250 руб. за 1 день в неделю, 500 руб. за 2 дня в неделю (При отсутствии нареканий со стороны проверяющих органов)
2.	За исполнение обязанностей по организации пожарной безопасности в учреждении	Заместитель директора по АХР	500 руб. за эпизодический характер работы, 1000 руб. за частый характер работы, 1500 руб. за регулярный характер работы, 2200 руб. за постоянный характер работы
3.	За исполнение обязанностей по организации работы по охране труда в учреждении	Заместитель директора по БЖ, специалист по кадрам, учителя	500 руб. за эпизодический характер работы, 1000 руб. за частый характер работы, 1500 руб. за регулярный характер работы, 2200 руб. за постоянный характер работы
4.	Работникам за организацию контрольно-пропускного режима в учреждении	Учителя, заместитель директора по АХР, БЖ, сторожа	200 руб. (При отсутствии нареканий со стороны проверяющих органов)
5.	Работникам за работу в составе сборного эвакуационного пункта	Учителя, заместитель директора по АХР	1000 руб. (Единовременно)
<b>1.2. Социальная работа</b>			
1.	Работникам за исполнение обязанностей ответственного по контролю за качеством питания обучающихся школы	Учителя, заместитель директора по ВР	Ежемесячно 1000 руб. (при незначительном объеме работ), 2000 (при значительном объеме работ)
2.	Работникам за организацию работы с общественными органами управления школы	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	300 руб. за эпизодический характер работы, 600 руб. за частый характер работы, 1000 руб. за регулярный характер работы
3.	Работникам за сопровождение реализации адаптивных программ в классах для детей с задержкой психического развития	Учителя, педагог-психолог, учитель-логопед	200 руб. за эпизодический характер работы, 400 руб. за частый характер работы, 600 руб. за регулярный характер работы
4.	Работникам за активное участие в работе школьной службе примирения	Учителя, педагог-психолог, заместитель директора по ВР	200 руб. за эпизодический характер работы, 400 руб. за частый характер работы, 600 руб. за регулярный характер работы, 1000 руб. за систематический характер работы
5.	Работникам за активное участие в разработке ИПР и подготовке иной документации по заданию Совета профилактики школы	Учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог	200 руб. за эпизодический характер работы, 400 руб. за частый характер работы, 600 руб. за регулярный характер работы
<b>1.3. Кадры</b>			
1.	Работникам за ведение учета	Учителя, специалист	1000 руб. (Ежемесячно)

	рабочего времени, составления табеля	по кадрам	
2.	Работникам за работу с электронной почтой (обработка, доставка, ответы)	Учителя, заместители директора по УВР, ВР, заместитель директора по АХР, специалист по кадрам	500 руб. за эпизодический характер работы, 1000 руб. за регулярный характер работы
3.	Работникам за подготовку и сдачу отчетов в пенсионный фонд и фонд социального страхования	Специалист по кадрам	500 руб. (Единовременно)
<b>1.4. Организационная работа</b>			
1.	Педагогическим работникам за работу в городских методических, цикловых, предметных комиссиях, в аттестационных комиссиях	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	500 руб. за каждое участие
2.	Работникам за работу в школьных рабочих комиссиях по разработке локальных актов учреждения	Учителя, заместители директора по УВР и ВР, специалист по кадрам	500 руб. за один разработанный документ, 1000 руб. за два и более разработанных документа
3.	Работникам за ведение протокола заседаний педагогического совета	Учителя, заместители директора по ВР и УВР	400 руб.
4.	Работникам за ведение протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда и контроль правильности заполнения оценочных листов	Учителя, заместитель директора по АХР	300 руб. (Ежемесячно)
5.	Организация трудового обучения и профессиональной ориентации	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	500 руб. (Ежемесячно)
<b>II. Реализация отдельных видов деятельности учреждения</b>			
<b>2.1. Воспитательная работа</b>			
1.	Работнику за работу с активом музея, контроль за сохранностью и пополнением фонд музея	Учителя	1500 руб. (Ежемесячно), 2000 руб. (при дополнительном проведении мероприятий), 2500 руб. за открытый характер мероприятий
2.	Работнику за качественное исполнение обязанностей школьного библиотекаря	Учителя, заместитель директора по АХР	1000 руб. за интенсивный характер работы, 1500 руб. за постоянный характер работы
3.	Работникам за качественное участие в социальных акциях, проектах, конкурсах	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	250 руб. за участие в одной акции, 500 руб. за участие в двух и более акциях, 1000 руб. за результативное участие (Единовременно)
4.	Работникам доплата за исполнение обязанностей начальника Центра дневного пребывания (школьного лагеря)	Учителя	3000 руб. (Единовременно)
5.	Работникам доплата за работу воспитателя в Центре дневного пребывания (школьном лагере)	Учителя	500 руб. (Единовременно)
6.	Работникам за работу организатора в Центре дневного пребывания (школьном лагере)	Учителя	200 руб. (за разовые мероприятия), 500 руб. (за периодичность мероприятий раз в неделю), 1000 руб. (за системный характер работы)
7.	Работникам за организацию работы групп ЮИД и ДЮП	Учителя	200 руб. (за разовые мероприятия), 500 руб. (за периодичность мероприятий раз в неделю), 1000 руб. (за постоянный характер ра-

			боты)
<b>2.2. Учебно-воспитательная работа</b>			
1.	Подготовка лабораторных и практических работ по химии	Учитель химии	120 руб. при незначительных объемах, 220 руб. при значительных объемах работы
2.	Подготовка лабораторных и практических работ по физике	Учитель физики	130 руб. при незначительных объемах, 230 руб. при значительных объемах работы
3.	Работникам за организацию работы по реализации приоритетного национального проекта «Образование» в школе	Учителя	500 руб. (Единовременно)
4.	Работникам за проведение организационной работы по привлечению и приему обучающихся в учреждение	Учителя, заместитель директора по УВР, специалист по кадрам	500 руб. за эпизодическую работу, 1000 руб. за регулярную работу, 2000 руб. за постоянную работу (Единовременно)
<b>2.3. Организация научной работы</b>			
1.	Работникам за работу с учреждениями дополнительного и профессионального образования, в т.ч. организацию профессиональных проб	Учителя, заместитель директора по ВР	300 руб. за разовую работу, 1000 руб. за многократную работу, 1500 за многократную результативную работу
2.	Работникам за организацию и качественное проведение научно-предметных недель и мероприятий в учреждении и вне его	Учителя, заместитель директора по ВР	300 руб. за разовую работу, 500 руб. за многократную работу
3.	Работникам за организацию мероприятий с учащимися по финансовой грамотности	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	300 руб. за разовую работу, 500 руб. за периодическую работу, 1000 руб. за многократную работу, 1500 за многократную результативную работу
<b>2.4. Информатизация учреждения</b>			
1.	Работникам за еженедельное обновление и администрирование Интернет-сайта школы	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	500 руб. за предоставление материалов оператору; 1000 руб. (администрирование с незначительным объемом работ), 2000 руб. (администрирование со значительным объемом работ)
2.	Работникам за сопровождение учебно-воспитательного процесса, заполнение программ: DOXELL, AiC и OO-1	Учителя, заместители директора по УВР и ВР, заместитель директора по АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой	250 руб. за разовый характер работы, 1000 руб. за эпизодический характер работы, 2000 руб. за регулярный характер работы
3.	Работникам за обслуживание компьютеров	Учителя, заместитель директора по ВР	300 руб. за 1 компьютер (максимум – 2700 р.)
4.	Работникам за подготовку печатной/электронной продукции для внутреннего пользования	Учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам	500 руб. за эпизодический характер работы, 1000 руб. за регулярный характер работы
5.	Работнику за выполнение функций оператора сайта госзакупок <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	Заместитель директора по АХР, специалист по закупкам	500 руб. за разовый характер работы, 1000 руб. за эпизодический характер работы, 1500 руб. за частый характер работы, 2000 руб. за регулярный характер работы
6.	Работникам за реализацию и сопровождение ДОТ	Учителя	500 руб. за эпизодический характер работы, 1000 руб. за регулярный характер работы

<b>III. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, жизнеобеспечения учреждения)</b>			
1.	Работникам за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	Заместитель директора по АХР	1000 руб. (при незначительных сбоях, без последствий для учебного процесса), 2000 руб. (без единого сбоя)
2.	Работникам за погрузочно-разгрузочные работы и складирование материалов	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой, сторожа	100 руб. за каждое привлечение к работе
3.	Работникам за организацию и проведение ремонтных работ в учреждении	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой, сторожа	1000 руб. за разовый характер работы, 2000 руб. за частый характер работы, 3000 руб. за регулярный характер работы, 4000 руб. за постоянный характер работы
<b>IV. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения</b>			
1.	Работникам за качественную подготовку учреждения к новому учебному году	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой	500 руб. за разовый характер работы, 1000 руб. за незначительный вклад, 2000 руб. за значительный вклад работника
2.	Работникам за поиск и привлечение спонсоров к сотрудничеству с учреждением	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам	500 руб. за разовое участие, 1000 руб. за многократное участие, 2000 за значительное участие (Единовременно)
3.	Кураторство ЭШ 2.0	Учителя, заместители директора по УВР и ВР, специалист по кадрам	3000 руб. в месяц – при значительном объёме работы, 1500 руб. – при незначительном объёме работы (Единовременно)
4.	Работникам за своевременное и качественное ведение электронного документооборота (в т.ч. электронного дневника и журнала)	Учителя, заместители директора по УВР и ВР, специалист по кадрам	1000 руб. – работникам при значительном объёме работ, 500 руб. – при незначительном объёме работ (Единовременно)
5.	Работникам за деятельность, направленную на улучшение имиджа и авторитета образовательного учреждения	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой	350 руб. за единовременное участие (в рамках должностных обязанностей), 650 руб. за единовременное участие (вне рамок должностных обязанностей), 1000 руб. за регулярное участие, 1350 руб. за постоянное участие, 1600 руб. за постоянное качественное участие (Единовременно)
6.	Работнику за выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации ОУ	Учителя, заместитель директора по АХР	500 руб. (при незначительном объёме работы), 1000 руб. (за регулярный характер работы)
<b>V. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</b>			
1.	Работникам за качественную подготовку к аккредитации, лицензированию и другим видам проверок учреждения	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой	200 руб. за каждый вид деятельности
2.	Работникам за организацию и проведение мониторинга качества образования, мониторингов	Учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, заместители	200 руб. за каждый вид деятельности

	различного уровня	директора по УВР и ВР, заведующий библиотекой	
3.	Работникам за оперативность и качество подготовки внутришкольной документации	Учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой	500 руб. за регулярный характер работы, 1000 руб. за постоянный характер работы
4.	Работникам за успешное выполнение особо важных и срочных работ (оформляется отдельным приказом)	Учителя, заместители директора по УВР, ВР и АХР, специалист по кадрам, заведующий библиотекой	2000 руб.
<b>VI. Интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы</b>			
1.	Педагогическим работникам за работу в классах с наполняемостью выше установленной нормы	Учителя, заместители директора по УВР и ВР	5 руб. за 1 час нагрузки в классе с наполняемостью более 25 человек (общеобразовательные классы), более 12 человек (классы для детей с ЗПР)
2.	Классным руководителям за работу в классах с наполняемостью выше установленной нормы	Учителя	40 руб. в месяц за каждого ученика сверх норматива в классе с наполняемостью более 25 человек в общеобразовательных классах, в классах для детей с ЗПР – более 12 человек

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда могут устанавливаться, как в виде разовых премий, так и в виде ежемесячных выплат, если данный вид работ предполагает постоянное их выполнение в течение учебного года.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда осуществляются только за фактически отработанное время.

3.6. Специальная выплата педагогическим работникам МБОУ «ООШ № 103» – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце 2 пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 №86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

8046 рублей - при стаже работы до трёх лет.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в МБОУ «ООШ № 103».

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения (не более 5%)

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением подтверждающих документов.

4.5. Виды материальной помощи:

№ п/п	Иные поощрительные и разовые выплаты	В рублях
1.	Знаменательные, памятные и профессиональные даты, праздники: - День учителя; - Новый год; - День Защитника Отечества; - Международный женский день 8 марта; - День России.	1000 руб.
2.	Материальная помощь в случае: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Похороны близких родственников (дети, родители)</li> <li>• Бракосочетание (собственное и детей)</li> <li>• Дорогостоящее лечение</li> <li>• Сложное материальное положение (пожар, затопление, кража и прочий материальный ущерб)</li> </ul>	3000 руб. 3000 руб. 5000 руб. 3000 руб.

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы образовательного учреждения (К2)**

Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих статус ребёнка-инвалида	0,2
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении педагогическим и руководящим работникам	0,2
За работу в общеобразовательных, дошкольных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам педагогическим и руководящим работникам	0,2

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почётный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	0,1
руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, находящихся на бюджетном финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

Примечание:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера минимальной ставки профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня, установленной Коллегией Администрации Кемеровской группы и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных Примерным Положением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами.

**Показатели эффективности деятельности учителя (1 – 4 класс)**

№ п/п	Индикаторы измерения	Расчет индикаторов	Целевые значения	Оценка в баллах	Период установ ления	Источник данных для оценки
<b>Раздел 1. Обеспечение качественного образования</b>						
<b>Группа показателей эффективности: Результаты независимой оценки качества образования (устанавливается один индикатор по специфике работы)</b>						
1.1	Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам	$D_{4mk} = \frac{Ч_{4mk}}{Ч_{4o}} \times 100\%$ , где $D_{4c}$ – доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам (%); $Ч_{4c}$ – численность учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам; $Ч_{4o}$ – общая численность учащихся класса, участвовавших в мониторинге, чел.	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
1.2	Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	$D_{ак} = \frac{Ч_{ак}}{Ч_{ок}} \times 100\%$ , где: $D_{ак}$ - доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, %; $Ч_{ак}$ – численность учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие, чел.; $Ч_{ок}$ - общая численность учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за полугодие, чел.	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга
1.3	Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	$A_{ур} = \frac{Ч_{ад}}{Ч_{об}} \times 100\%$ , где: $A_{ур}$ – уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению, %;	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов;	15	1 раз в год	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга, анали-

		Чад – численность учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению, чел.; Чоб. – общая численность учащихся 1-го класса	от 70% до 100% - 15 баллов			тические материалы психолога
<b>Группа показателей эффективности: Качество освоения образовательных программ (устанавливается 1 индикатор по специфике работы)</b>						
1.4	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ	Укач.= Чкач/ Чоп. x100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету, чел.	Русский язык, математика Свыше 61% 10 51%- 60% 8 41%- 50% 6 31%-40% 4 Литература, окружающий мир Свыше 71% 10 61%- 70% 8 51%- 60% 6 41%-50% 4 Технология, ИЗО, музыка, физкультура Свыше 91% 10 81%- 90% 8 71%- 80% 6 61%-70% 4	10	1 раз в четверть	Информация аналитических материалов внутреннего контроля
1.5	Уровень обученности учащихся 1-х классов	Оур=Чод/Чобх100%, где: Оур - уровень обученности учащихся 1-х классов Чод – численность учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга показавших положительную динамику сформированности универсальных учебных действий	от 30% до 49% - 5 баллов; от 50% до 69% - 7 баллов; от 70% до 100% - 10 баллов.	10	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля и мониторинга
1.6	Динамика отличников по предмету	Сравнение кол-ва отличников по предмету (ам) за четверти	Рост 3 Стабильность 2	3	1 раз в четверть	Отчеты учителей-предметников
<b>Раздел 2. Группа показателей эффективности: Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету (устанавливается два индикатора)</b>						
2.1	Наличие победителей и призеров олимпиад младших школьников	Каждый учащийся, участвовавший очно, учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым ре-	Международные и федеральные: - очные/заочные – 10 б/6 б	10	1 раз в год очные /1 раз в	Протокол результатов олимпиады, дипломы победителей и призеров

		<p>зультатом. Максимальное количество баллов по каждому учащемуся - 10. Заочные участия учитываются согласно достигнутому совокупным результатом. Максимальное количество баллов – 6.</p>	<p>Региональные: - очные/заочные – 8 б/5 б Муниципальные: - очные/заочные – 6 б/4 б</p>		четверть заочные	
2.2	Наличие победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных и заочных творческих конкурсов, учебных сетевых проектов, выставок, спортивных соревнований	<p>Каждый учащийся, участвовавший очно, учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по каждому учащемуся - 10. Заочные участия учитываются согласно достигнутому совокупным результатом. Максимальное количество баллов – 10. Учебные сетевые проекты оцениваются отдельно по каждому факту результативного участия – 4.</p>	<p>Международные и федеральные: - очные/заочные – 10 б/6 б Региональные: - очные/заочные – 8 б/5 б Муниципальные: - очные/заочные – 6 б/4 б УСП – призёры – 4 б.</p>	10	1 раз в полугодие очные /1 раз в четверть заочные, УСП	Диплом победителя, призера
2.3	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	<p>Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.</p>	<p>Всероссийский уровень: победитель -10 баллов; призер - 9 баллов; Областной уровень победитель - 8 баллов; призер -7 баллов; Муниципальный уровень: победитель -6 баллов; призер -5 баллов;</p>	10	1 раз в год	Диплом победителя, призера
<b>Раздел 3. Группа показателей эффективности: Профессиональный рост учителя</b>						
3.1	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата		10	1 раз в год	Сертификат
3.2	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Максимальное количество баллов по данному показателю – 7б.	<p>Всероссийский уровень - 7 б.; Областной уровень - 5 б.; Муниципальный уровень - 3 б.; Школьный сайт – 1 б.</p>	7	1 раз в полугодие (сайт – 1 раз в четверть)	Копии печатных материалов
3.3	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	<p>Победитель- 15 б; Призер- 10б.;</p>	15	1 раз в год	Диплом победителя, призера
3.4	Результативное участие в областных (муниципальных) и других конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России»,	Наличие диплома победителя, призера  Максимальное количество баллов по	<p>Областной уровень: победитель- 15 б.; призер- 12 б;</p>	10	1 раз в год	Диплом победителя, призера

	«Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»	данному показателю – 10 б.	участник- 10 б; Муниципальный уровень: победитель - 12 б., призер - 10 б., участник - 8 б.			
<b>3.5</b>	Представление опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю деятельности в межкурсовой период (семинары, научно-практические конференции, образовательные выставки, конкурсы профессионального мастерства, дистанционные сертификации и др.)	Программа мероприятий,  Максимальное количество баллов по данному показателю – 8б.	Всероссийский уровень - 8 б.; Областной уровень - 5 б; Муниципальный уровень - 3 б;	8	1 раз в полугодие	Программа мероприятий, Сертификат активного участника (за выступление)
<b>3.6</b>	Повышение квалификации учителя и профессиональная переподготовка	Обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки (при условии обучения на коммерческой основе)	Профессиональная переподготовка – 8 б.; Курсы ПК объемом 144 ч. и более – 6 б.; Курсы ПК объемом более 72ч. – 4 б.; Курсы ПК объемом менее 72 ч. и долгосрочные семинары (24 ч. и более) – 2б.	14	1 раз в год (краткосрочные курсы и семинары – 1 раз в полугодие)	Наличие дипломов и свидетельств

Оценка эффективности деятельности учителя 1 – 4 классов \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за \_\_ четверть 201\_\_-1\_\_ уч. года

№ п/п	Критерии	Само-оценка	Оценка зам. директора по УВР	Оценка комиссии
	1.1			
2.	1.2			
3.	1.3			
4.	1.4			
5.	1.5			
6.	1.6			
7.	2.1			
8.	2.2			
9.	2.3			
10.	3.1			
11.	3.2			
12.	3.3			
13.	3.4			
14.	3.5			
15.	3.6			
<b>Кол-во баллов</b>				

Согласовано с премиальной комиссией:

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВ \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Учитель \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Утверждено директором МБОУ "Основная общеобразовательная школа № 103":

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С. Подпись \_\_\_\_\_

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

## Показатели эффективности деятельности учителя (5 – 9 класс)

№ п/п	Индикаторы измерения	Расчет индикаторов	Целевые значения	Оценка в баллах	Период установления	Источник данных для оценки
<b>Раздел 1. Обеспечение качественного образования</b>						
<b>Группа показателей эффективности: Результаты независимой оценки качества образования (устанавливается два индикатора)</b>						
1.1	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметку не ниже годовой	$D_{9вг} = \frac{Ч_{9вг}}{Ч_{9об.х}} \times 100\%$ $D_{9вг}$ - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметку не ниже годовой, %; $Ч_{9вг}$ – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметку не ниже годовой, чел.; $Ч_{9об.}$ - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ГИА-9, чел.	от 70% до 79% - 7 баллов; от 80% до 89% - 10 баллов; от 90% до 100% - 15 баллов	15	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
1.2	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5» по основным предметам	$D_{9ок} = \frac{Ч_{9ок}}{Ч_{9оох}} \times 100\%$ , где $D_{9ок}$ - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; $Ч_{9ок}$ – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.; $Ч_{9оох}$ - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ГИА-9, чел.	от 40% до 59% - 7 баллов; от 60% до 79% -10 баллов; от 80% до 100% -15 баллов	15	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
1.3	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5» по предметам по выбору	$D_{9ок} = \frac{Ч_{9ок}}{Ч_{9оох}} \times 100\%$ , где $D_{9ок}$ - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; $Ч_{9ок}$ – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.; $Ч_{9оох}$ - численность учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9, чел.	от 40% до 59% - 7 баллов; от 60% до 79% -10 баллов; от 80% до 100% -15 баллов	15	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
1.4	Доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках независимого мониторинга предметных достижений	$D_{8мр} = \frac{Ч_{8мр}}{Ч_{8орх}} \times 100\%$ , где $D_{8мр}$ – доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, (%); $Ч_{8мр}$ – численность учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга пред-	от 60% до 79% - 7 баллов; от 80% до 89% - 10 баллов; от 90% до 100% - 15 баллов.	15	1 раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

		метных достижений; Ч8ор – общая численность учащихся 8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений				
1.5	Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год (для учителей-предметников, не имеющих результатов государственной итоговой аттестации, независимо от мониторинга учебных достижений)	Дак= Чак./ Чок x100%, где: Дак - доля обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, %; Чак. – численность обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за год, чел.; Чок - общая численность обучающихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за год, чел	от 60% до 79% -7 баллов; от 80% до 89% -10 баллов; от 90% до 100% -15 баллов.	15	1 раз в полугодие	Информация аналитических материалов внутреннего контроля
1.6	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ	Укач.= Чкач/ Чоп. x100%, где: Укач. - качественная успеваемость учащихся по предмету, %; Чкач. – количество учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», чел.; Чоп. – количество учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету, чел.	Русский язык, математика, физика, иностранный язык, химия, информатика Свыше 61% 10 51%- 60% 8 41%- 50% 6 31%-40% 4 История, обществознание, география, биология, информатика, учителя начальных классов, литература Свыше 71% 10 61%- 70% 8 51%- 60% 6 41%-50% 4 Технология, ИЗО, музыка, физкультура, ОБЖ Свыше 91% 10 81%- 90% 8 71%- 80% 6 61%-70% 4	10	1 раз в четверть	Информация аналитических материалов внутреннего контроля
1.7	Динамика отличников по предмету	Сравнение кол-ва отличников по предмету (ам) за четверти	Рост 3 Стабильность 2	3	1 раз в четверть	Отчеты учителей-предметников
<b>Раздел 2.</b>						
<b>Группа показателей эффективности: Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету (устанавливается два индикатора)</b>						
2.1	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников	Каждый учащийся, участвовавший очно, учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Международные и федеральные: - очные/заочные – 10 б/6 б	10	1 раз в год очные /1	диплом победителя, призера

		Максимальное количество баллов по каждому учащемуся - 10. Заочные участия учитываются согласно достигнутому совокупным результатом. Максимальное количество баллов – 6.	Региональные: - очные/заочные – 8 б/5 б Муниципальные: - очные/заочные – 6 б/4 б		раз в четверть заочные	
2.2	Наличие победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных и заочных творческих конкурсов, учебных сетевых проектов, выставок, спортивных соревнований	Каждый учащийся, участвовавший очно, учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов по каждому учащемуся - 10. Заочные участия учитываются согласно достигнутому совокупным результатом. Максимальное количество баллов – 10. Учебные сетевые проекты оцениваются отдельно по каждому факту результативного участия – 4.	Международные и федеральные: - очные/заочные – 10 б/6 б Региональные: - очные/заочные – 8 б/5 б Муниципальные: - очные/заочные – 6 б/4 б УСП – призёры – 4 б.	10	1 раз в полугодие очные /1 раз в четверть заочные, УСП	Диплом победителя, призера
2.3	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 10.	Всероссийский уровень: победитель -10 баллов; призер - 9 баллов; Областной уровень победитель - 8 баллов; призер -7 баллов; Муниципальный уровень: победитель -6 баллов; призер -5 баллов;	10	1 раз в год	Диплом победителя, призера

### Раздел 3.

#### Группа показателей эффективности: Профессиональный рост учителя

3.1	Прохождение процедуры сертификации	Наличие действующего сертификата		10	1 раз в год	Сертификат
3.2	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Максимальное количество баллов по данному показателю – 7б.	Всероссийский уровень - 7 б.; Областной уровень - 5 б.; Муниципальный уровень - 3 б.; Школьный сайт – 1 б.	7	1 раз в полугодие (сайт – 1 раз в четверть)	Копии печатных материалов
3.3	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера	Победитель- 15 б.; Призер- 10б.;	15	1 раз в год	Диплом победителя, призера
3.4	Результативное участие в областных (муниципальных) и других конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Куз-	Наличие диплома победителя, призера Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 б.	Областной уровень: победитель- 15 б.; призер- 12 б.; участник- 10 б.; Муниципальный уровень:	10	1 раз в год	Диплом победителя, призера

	басса», «Лучший педагог-наставник»		победитель - 12 б., призер - 10 б., участник - 8 б.			
<b>3.5</b>	Представление опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю деятельности в межкурсовой период (семинары, научно-практические конференции, образовательные выставки, конкурсы профессионального мастерства, дистанционные сертификации и др.)	Программа мероприятий, Максимальное количество баллов по данному показателю – 8б.	Всероссийский уровень - 8 б.; Областной уровень - 5 б; Муниципальный уровень - 3 б;	8	1 раз в полугодие	Программа мероприятий, Сертификат активного участника (за выступление)
<b>3.6</b>	Повышение квалификации учителя и профессиональная переподготовка	Обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки (при условии обучения на коммерческой основе)	Профессиональная переподготовка – 8 б.; Курсы ПК объемом 144 ч. и более – 6 б.; Курсы ПК объемом более 72ч. – 4 б.; Курсы ПК объемом менее 72 ч. и долгосрочные семинары (24 ч. и более) – 2б.	14	1 раз в год (краткосрочные курсы и семинары – 1 раз в полугодие)	Наличие дипломов и свидетельств

Оценка эффективности деятельности учителя 5 – 9 классов \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за \_\_ четверть 201\_\_-1\_\_ уч. года

№ п/п	Критерии	Само-оценка	Оценка зам. директора по УВР	Оценка комиссии
1.	1.1			
2.	1.2			
3.	1.3			
4.	1.4			
5.	1.5			
6.	1.6			
7.	1.7			
8.	2.1			
9.	2.2			
10.	2.3			
11.	3.1			
12.	3.2			
13.	3.3			
14.	3.4			
15.	3.5			
16.	3.6			
<b>Кол-во баллов</b>				

Согласовано с премиальной комиссией:

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Зам. директора по УВР \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Учитель \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Утверждено директором МБОУ "Основная общеобразовательная школа № 103"

Директор школы МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С. Подпись \_\_\_\_\_

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**  
**профессиональной деятельности**  
**педагога-психолога МБОУ «ООШ № 103»**

(Ф.И.О. педагога-психолога)

**За                      четверть                      уч. года**

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому критерию	Самооценка	Оценка Директора
1	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС  (по анализу зам. дир. по ВР)	Профессионализм педагога: высокий уровень – <b>2 балла</b> достаточный уровень – <b>1 балл</b> низкий уровень – <b>0 баллов</b> Организация мониторинга: высокий уровень – <b>2 балла</b> достаточный уровень – <b>1 балл</b>		
2	Реализация дополнительных проектов (программ)	Интегративность, соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе – <b>1 балл</b>		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов – <b>1 балл</b> Просветительская работа с родителями (консультации) – <b>1 балл</b> Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц – <b>1 балл</b> , наличие фотоматериалов – <b>1 балл</b>		
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе – <b>1 балл</b> требованиям СанПиН – <b>1 балл</b> требованиям безопасности – <b>1 балл</b> Эстетичность оформления - <b>1 балл</b> Пополнение предметно развивающей среды – <b>3 балла</b> Библиотека для просветительской работы с родителями и сотрудниками - <b>1</b>		

		<b>балл</b>		
5	Организация психологического сопровождения воспитанников	Соблюдение требований СанПиН при организации занятий – <b>5 баллов</b>		
		Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из группы риска – <b>5 баллов</b>		
		Отсутствие травматизма – <b>5 баллов</b>		
		Использование здоровьесберегающих технологий – <b>5 баллов</b>		
6	Развитие профессиональной компетенции	Участие в методических объединениях, семинарах: на региональном уровне – <b>2 балла</b> на муниципальном уровне – <b>1 балл</b>		
		Выступление на семинарах-практикумах, педсоветах, родительских собраниях: на муниципальном уровне – <b>2 балла</b> , на уровне ОУ – <b>1 балл</b>		
		Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение – <b>3 балла</b>		
7	Осуществление инновационной деятельности	Использование новых методик коррекционной работы – <b>2 балла</b>		
		Разработка и реализация совместных со специалистами творческих проектов, направленных на развитие ОУ – <b>2 балла</b>		
8	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Участие педагога в общественной жизни: деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп ОУ – <b>2 балла</b>		
		участие в общественных мероприятиях муниципального уровня – <b>2 балла</b>		
		участие в общественной жизни ОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) – <b>1 балл</b> (за каждого)		
		Экономия водо- и энергоресурсов: - без замечаний – <b>2 балла</b>		

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С.

Подпись \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**  
**профессиональной деятельности**  
**учителя-логопеда МБОУ «ООШ № 103»**

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. учителя-логопеда)

за \_\_\_\_\_ четверть \_\_\_\_\_ уч. года.

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов по каждому критерию	Самооценка	Оценка Директора
1	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС (по анализу зам. дир. по ВР)	Профессионализм педагога: достаточный уровень – <b>1 балл</b> низкий уровень – <b>0 баллов</b> Организация мониторинга: достаточный уровень – <b>1 балл</b>		
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц – <b>1 балл</b> ,		
		Размещение материалов для родителей в группах – <b>1 балл</b>		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов – <b>2 балла</b>		
		Просветительская работа с родителями (консультации) – <b>5 балл</b>		
		Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников – <b>3 балла</b>		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	Создание игротеки – <b>5 баллов</b>		
		Наблюдение за детьми в процессе обучения и самостоятельной деятельности для анализа динамики речевого развития – <b>2 балла</b>		
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Предметно-развивающая среда соответствует реализуемой образовательной программе – <b>1 балл</b>		
		требованиям безопасности – <b>1 балл</b>		
		Эстетичность оформления – <b>1 балл</b>		
		Пополнение предметно развивающей среды – <b>1 - 3 балла</b>		
<b>Итого</b>		<b>28 баллов</b>		
1	Организация коррекционного	Использование здоровьесберегающих технологий – <b>5 баллов</b>		
		Соблюдение требований СанПиН при организации занятий – <b>5 баллов</b> Нарушение – <b>минус 5 баллов</b>		

	сопровождения воспитанников	Наличие на логопункте детей с диагнозом ОНР – <b>5 баллов</b>		
2	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма – <b>5 баллов</b>		
<b>Итого</b>		<b>20 баллов</b>		
1	Развитие профессиональной компетенции	Обобщение собственного педагогического опыта: методическая разработка в сети Интернет (сайт ОУ, сайты для специалистов ОУ) – <b>2 балла</b>		
2	Осуществление инновационной деятельности	Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: систематическое – <b>2 балла</b> ,		
3	Исполнительская дисциплина педагогического работника	Ведение документации: качественное – <b>2 балла</b> некачественное - <b>минус 2 балл</b>		
		Участие педагога в общественной жизни: участие в общественных мероприятиях муниципального уровня – <b>2 балла</b> участие в общественной жизни ОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) – <b>1 балл</b> (за каждое) участие в развлечениях в ОУ – <b>1 балл</b>		
		Экономия водо- и энергоресурсов: - без замечаний – <b>2 балла</b>		
<b>Итого</b>		<b>12 баллов</b>		
<b>Совокупная значимость всех критериев</b>		<b>60 баллов</b>		

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С.

Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист** качественных показателей заместителя директора по ВР \_\_\_\_\_ (ФИО)  
за \_\_\_\_\_ четверть \_\_\_\_\_ учебного года

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Форма отчета	Мониторинг, к-во баллов		
					Период	Само-оценка	Директор
1. Обеспечение эффективности внеурочной деятельности (макс – 13 баллов)	1.1. Эффективность работы с обучающимися «группы риска» и неблагополучными семьями.	1.1. Наличие системы работы с обучающимися «группы риска»	Факт наличия – 3 балла	План работы, справка ИДН о состоянии правонарушений по школе	1 раз в полугодие		
	1.2. Обеспечение участия школьников в конкурсах в рамках воспитательной работы	1.2.1. Участие ОУ (школьников) в конкурсах (уровень)	Факт результативного участия: Муниципальные- 1 балл; Областные – 2 балла; Федеральные – 3 балла	Приказы УО, грамоты, дипломы, благодарственные письма	1 раз в полугодие		
	1.3. Результативность работы с обществ. организациями и учреждениями доп. образования	1.3.1. Проведение совместных социально-значимых мероприятий и акций	Факт наличия таких мероприятий - 2 б	Отзывы, анализ работы с приложениями	1 раз в полугодие		
	1.4. Организация каникулярного времени, летнего труда и отдыха	1.4.1. Организация контроля занятости обучающихся в каникулярный период	Организация на высоком уровне- 3 балла На оптимальном – 2 балла	Выполнение плана работы	1 раз в полугодие		
	1.5. Организация работы органов ученического самоуправления	1.5.1. Наличие органа самоуправления, работы школьного актива детской организации	Факт наличия органа самоуправления и его деятельности - 2б.	План работы. Отчеты органов ученического самоуправления			
2. Эффективная управленческая деятельность (макс – 10 баллов)	2.1. Разработка и реализация концепции воспитания	2.1.1. Наличие воспитательной системы в школе.	Факт наличия – 3 балла	Анализ работы	1 раз в год		
	2.2. Качественная организация работы МО классных руководителей	2.2.1 Результативность работы МО: - разработка воспитательных программ и т.д.	Результативная (востребованная кл. руками) работа МО – 2 балла	Отчет о работе МО, анкетирование	1 раз в полугодие		
	2.3. Эффективность организации работы с родителями	2.3.1. Сложившееся социальное партнерство с родителями. Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе	Эффективная деятельность школьного родительского актива- 3 балла	Протоколы деятельности актива	1 раз в полугодие		
	2.4. Использование других учреждений города для решения воспитательных задач ОУ	2.4.1. Наличие договоров о совместной деятельности с другими учреждениями	Факт наличия и их реализация – 2 балла	Договоры, совместные планы работы	1 раз в полугодие		
3. Высокий профессионализм (макс – 17 баллов)	3.1. Использование в работе компьютерных технологий.	3.1.1. Пользование ПК, работа с сайтом	Факт пользования и работы, обновление сайта – 1, 2, 3 балла	Сайт, презентации, документы	1 раз в четверть		
	3.2. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация деятельности	3.2.1. Участие в семинарах, конкурсах, конференциях, выступление на курсах, презентация деятельности, публичные защиты  3.2.2. Наличие собственных метод. разработок, публикаций (в т.ч. о школе), системы работы	Всероссийский -5 б. Областной- 4б. муниципальный -3б. школьный -2 б.  Областной- 4б. муниципальный -3б. школьный -2 б. Факт наличия – 5 баллов	Свидетельства, сертификаты, дипломы  публикации, разработки  справка	1 раз в полугодие 1 раз в полугодие 1 раз в полугодие		
	3.3. Ведение документации в электронном виде	3.3.1. Организация электронного сопровождения ВР					
<b>ВСЕГО</b> 40баллов							

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

*С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а)* \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С. Подпись \_\_\_\_\_

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа №103»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

ФИО \_\_\_\_\_

Период по итогам

учебного года

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы) показателей	Максимальное количество баллов	Периодичность	Источники	Баллы	
						Собственный балл	Директор
1	2	3	4	5	6	7	8
Общедоступность общего образования (15баллов)		Качественная успеваемость обучающихся (по предметам): а) 60-100% б) 40-59%	2 1	Раз в четверть			
		Организация и профилактика деятельности учреждения по предупреждению неуспеваемости по итогам обучения	2	Раз в четверть			
		Результаты ОГЭ: а) средний балл выше среднего балла по городу б) средний балл выше среднего по району	2 1	Раз в год			
		Наличие призёров, лауреатов олимпиад различного уровня: а) региональный уровень б) муниципальный уровень	2 1	Раз в четверть			
		Организация обучения на дому, семейного обучения	3	Раз в полугодие			
		Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педсоветах, семинарах, конференциях и т.п.) а) 6-10 человек б) 2-5 человек	2 1	Раз в полугодие			
		Наличие высшей и первой квалификационной категории у учителей: а) 70%; б) 50-69%	2 1	В течение года			
Условия для внеурочной деятельности и социальной адаптации обучающихся (14 балла)	Работа с общественностью и родителями (10 баллов)	Проведение и организация работы с родителями, обучающимися а) проведение родительских собраний, классных собраний, линеек	3	Раз в четверть			
		б) индивидуальная работа с родителями обучающихся	3	Раз в четверть			
		в) методическая помощь учителям при подготовке родительских классных собраний	2	Раз в четверть			
		г) поддержание благоприятного психологического климата	2	Раз в четверть			
	Условия для внеурочной деятельности (4балла)	Наличие призёров конкурсов, конференций, спортивных соревнований различного уровня а) региональный уровень	2	Раз в четверть			

		б) муниципальный уровень	1			
		Степень охвата обучающихся дополнительными образовательными услугами:		Раз в год		
		а) 80% и более	2			
		б) 50-79%	1			
Эффективность управленческой деятельности (11 баллов)	Организация систематического внутришкольного контроля. (8 баллов)	а) за информационно-методическим обеспечением образовательно-воспитательного процесса;	2	Раз в четверть		
		б) за ведением учебной документации строгой отчетности;	2	Раз в четверть		
		в) за проведением внутришкольного контроля согласно плана работы;	2	Раз в четверть		
		г) за своевременным информированием педагогов о результатах контроля;	2	Раз в четверть		
	Представление отчетности по итогам работы (3 балла)	Своевременная подготовка и представление аналитического материала по разным направлениям деятельности учреждения вышестоящим организациям	3	Раз в четверть		
<b>Итого:</b>			<b>40</b>			
ПОДПИСЬ						

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С.

Подпись \_\_\_\_\_

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа № 103»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ**

ФИО \_\_\_\_\_ Период \_\_\_\_\_ уч.год.

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы) показателей	Максимальное количество баллы	балл	
				Само-оценка	Директор
Создание условий для осуществления образовательного процесса (35 баллов)	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса (10б.)	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно- материальных ценностей.	3		
		Качественное проведение инвентаризации и других проверок имущества школы	5		
	Выполнение санитарных правил и норм (5б.)	Отсутствие претензий со стороны органов государственного надзора и контроля	3		
		Оперативность исполнения предписаний контролирующего органа	3		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (5 б.)	Соблюдение санитарно-гигиенических условий в школе (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	3		
		Отсутствие со стороны Госпожнадзора, Энергонадзора	3		
		Отсутствие травматизма, аварийных ситуаций	1		
	Подготовка учреждения к началу учебного года и организация ремонтных работ (5 б.)	Своевременная организация и качественное выполнение ремонтных работ	3		
		Своевременное и качественное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок.	2		
	Сохранность материальных ценностей и экономия ресурсов (5 б.)	Регулярный контроль за рациональным использованием энергоресурсов.	1		
		Отсутствие превышения плановых показателей по использованию энерго-ресурсов и их экономии	2		
		Своевременность поставки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	2		
	Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии (5 б.)	Надлежащее состояние мебели и оборудования	3		
		Динамика улучшения материально-технической базы	3		
Общественная деятельность (5 баллов)	Обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии (5б.)	Осуществление контроля за качеством оказываемых учреждению услуг по содержанию помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии	3		
		Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации школы состоянием убирасемых помещений и дворовых территорий	2		
ИТОГО			40		

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

*С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а)* \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С. Подпись \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

Заведующий библиотекой

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам

\_\_\_\_\_ четверти

\_\_\_\_\_ уч.года

Наименование должности	Показатели	Самооценка	Директор
Заведующий библиотекой	1. Оформление тематических выставок: 3		
	2. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущей четвертью: 1-3		
	3. Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом: 1-3		
	4. Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности: 1-3		
	5. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом: 1-3		
	6. Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом: 1-3		
	7. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом: 1-3		
	8. Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом: 1-3		
	9. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде: 1-3		
	10. Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: 1-3		
	11. Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом): 1-3		
	12. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания: 1-3		
	13. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда: 1-3		
	14. Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: 1-3		
Итого:			

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_  
Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С.

Подпись \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ**  
**ФИО специалиста по закупкам \_\_\_\_\_**  
**Расчетный период \_\_\_\_\_**

Показатель эффективности	Индикатор эффективности	Формула расчета	Расчёт показател ей	оценка в баллах			Период исчисления	Источник данных
				max	Самооценка	Директор		
<b>№1.</b> Качественная работа с планом закупок (5 баллов)	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	Корректировка плана согласований потребности в закупке в течении 14 дней - max 5 баллов	5 баллов	5			Два раза в год	План закупок
<b>№2.</b> Качественное обеспечение эффективности процесса закупок (10 баллов)	Своевременность и правильность осуществления закупок	Объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта)- max 10 баллов	10 баллов	10			Два раза в год	План закупок
<b>№3.</b> Контроль процесса осуществления закупок (10 баллов)	Своевременное осуществление закупок	Исполнение плана закупок- max 10 баллов	10 баллов	10			Два раза в год	План закупок
<b>№4.</b> Работа в системах ЕАСУЗ и ЕИС (5 баллов)	Своевременное и правильное размещение информации в системах ЕАСУЗ и ЕИС	Количество проведенных котировок- max 5 баллов	5 баллов	5			Два раза в год	Отчеты
<b>№5.</b> Работа с сайтом bus.gov. (5 баллов)	Осуществление подготовки и правильное размещение на сайте bus.gov. отчетов о финансовых результатах деятельности организации	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации- max 5 баллов	5 баллов	5			Два раза в год	Отчеты

<b>№6. Исполнительская дисциплина</b> (5 баллов)	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	Факт отсутствия предписаний, актов, протоколов - тах 5 баллов	5 баллов	5			Два раза в год	Журнал учета проверок юридического лица, проводимых органами государственного контроля, органами муниципального контроля
---	--	---	----------	---	--	--	----------------	--

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С.

Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист для расчета выплат стимулирующей части фонда  
на \_\_\_\_\_ четверть (по итогам \_\_\_\_\_ четверти) \_\_\_\_\_ учебный год  
специалиста по кадрам МБОУ «ООШ № 103» \_\_\_\_\_**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Максимальное число баллов по критериям	Баллы (выставляются специалистом по кадрам)	Баллы (выставляются директором)
1	Позитивные результаты деятельности	Качественное ведение документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах (К1)	До 5 баллов	35		
		Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности (К2)	До 10 баллов			
		Качественная подготовка установленной отчетности (К3)	До 10 баллов			
		Соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам (К4)	До 10 баллов			
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы (К5)	До 15 баллов	15		
<b>ИТОГО:</b>						
<b>ПОДПИСЬ:</b>						

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а) \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С. Подпись \_\_\_\_\_

<b>Оценочный лист сторожа</b> для расчета выплат стимулирующей части фонда на ____ четверть (по итогам ____ четверти) _____ уч. год	ф.и.о.
---	--------

	Измерители (индикаторы)	Период	Мониторинг кол-ва баллов	
			Само-оценка	Директор
<b>K1</b>	1.1. Соблюдение графика дежурства			
1.1.1.	Отсутствие фактов нарушения графика	кв		
<b>K2</b>	1.2. Обеспечение соблюдения пропускного режима			
1.2.1.	Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	кв		
<b>K3</b>	1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей			
1.3.1.	Отсутствие фактов хищения имущества в ОУ	кв		
<b>K3</b>	2.1. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства			
2.1.1.	Факт отсутствия аварийных ситуаций (своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации)	кв		
	Итого			

**Сторож** – (максимальное количество б – 30)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источник данных	Период
1.1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции ОУ Итоги проведения текущих проверок охраны ОУ	K1. Соблюдение графика дежурства	1.1.1. Отсутствие фактов нарушения графика	Отсутствие- 5 б	Журнал выполненных работ	1 раз в четверть
	K2. Обеспечение соблюдения пропускного режима	1.2.1. Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	Факт отсутствия – 10 б	Докладные	1 раз в четверть
	K3. Обеспечение сохранности материальных ценностей	1.3.1. Отсутствие фактов хищения имущества в ОУ	Факт отсутствия- 10 б	Журнал контроля работы сторожа	1 раз в четверть
2. Соблюдение общих правил и норм, производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ.	K4. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	Факт отсутствия аварийных ситуаций (своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации)	Факт отсутствия (своевременного реагирования) – 5 б	Журнал приема-передачи дежурства, докладные	1 раза в четверть

Дата сдачи оценочного листа \_\_\_\_\_ Подпись за самооценку \_\_\_\_\_

ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ \_\_\_\_\_

*С итоговым количеством баллов ознакомлен(а) и согласен(а)* \_\_\_\_\_  
(при условии расхождения в кол-ве баллов) (подпись и дата)

Председатель профсоюза \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «ООШ № 103» Иванцов Е.С. Подпись \_\_\_\_\_