

**ИЗМЕНЕНИЯ
в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Майская основная общеобразовательная школа»
Килемарского района Республики Марий Эл

Подписан сторонами:

От работодателя:

От работников:

Директор

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.А.Алексеева (А.А.Алексеева)

Н.А.Лазуркина (Н.А.Лазуркина)



11 2018 года

«16» 11 2018 года

Рассмотрен на Общем собрании работников

МБОУ «Майская ООШ»

(Протокол № 2 от 16.11 2018 г.)

Проведена уведомительная
регистрация в государственном
казенном учреждении Республики
Марий Эл «Центр занятости
населения Килемарского района»
Регистрационный номер 98
от 19 ноября 20 18 г.
Ответственное лицо:
Ведущий специалист
С.Н. Головина
(подпись) (должность) (ф.и.о.)

ГКУ Республики Марий Эл
«ЦЗН Килемарского района»
Вх. № 911
«16» ноября 2018 г.

В коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Майская основная общеобразовательная школа» на 2017-2020 годы внести следующие изменения:

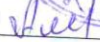
1. Приложение № 2 «Положение о формировании фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Майская основная общеобразовательная школа» изложить в новой редакции (прилагается).

Данные изменения вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

УТВЕРЖДАЮ

Приложение к приказу
№ 103 от 16.11.2018 г.

Директор МБОУ «Майская ООШ»

 А.А.Алексеева

ПОЛОЖЕНИЕ о формировании фонда оплаты труда работников МБОУ «Майская основная общеобразовательная школа»

п.Майский

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 05.10.2017 года № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31.09.2012 года № 283», постановлением администрации Килемарского муниципального района от 17.10.2017 года № 709 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района», постановлением администрации Килемарского муниципального района от 26 января 2018 года № 24 «О внесении изменений в постановление администрации Килемарского муниципального района от 17.10.2017 года № 709 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района».

Общие положения

1. Положение о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Майская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников МБОУ «Майская основная общеобразовательная школа» (далее Учреждение)
 2. Положение определяет:
 - порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
 - минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
 - выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования
 - и критерии их установления;
 - вопросы оплаты труда педагогических работников;
 - порядок и условия почасовой оплаты труда;
 - условия оплаты труда руководителей учреждения;
 - другие вопросы оплаты труда.
 3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права.
- Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения)

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Килемарского муниципального района.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	помощник воспитателя	3 839

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	младший воспитатель	3 956

12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	музыкальный руководитель	5234
2	концертмейстер педагог дополнительного образования педагог организатор	5770
3	социальный педагог воспитатель	6039

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
4	педагог-психолог педагог-библиотекарь преподаватель* преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания учитель	6307

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1 уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование - 1,15.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3258
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3490

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3606
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3839
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4072
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4304
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4885

15. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12-14 настоящего Положения:

15.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

15.2. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,15.

15.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2;
- учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения - 1,15.

15.4. Учителям родного языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в

практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15.

16. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 15 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 15 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

17. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

19. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

20. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

20.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

20.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

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

20.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

20.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

20.5. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, приказом на конкретный учебный год в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

21. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

22. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, при изменении в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника.

Стимулирующие выплаты

23. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

24. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается приказом директора, как в абсолютном значении, так и в баллах по показателям интенсивности и за высокие результаты труда работникам в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

25. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

25.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

25.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - до 500 рублей.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

26. Надбавка за стаж работы устанавливается:

26.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет – до 10 процентов;

от 10 до 20 лет – до 20 процентов;

свыше 20 лет – до 30 процентов.

Надбавка за стаж работы устанавливается по основной должности, на ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

26.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

26.3. Надбавки, указанные в подпунктах 25.1, 25.2 пункта 25 и подпункте 26.1 пункта 26, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

27. Премии по итогам работы

Премирование работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с показателями, указанными в Приложении 4.

28. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

29. Иные поощрительные выплаты, материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников Учреждения в следующих случаях:

- к юбилейным датам работника (50, 60, 70 лет) – до 2000 руб.;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами – до 2000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 2000 руб.;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 3000 руб.;
- в целях социальной поддержки – до 5000 руб.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется отделом образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района (далее – отдел образования и молодежи), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения отдела образования и молодежи.

Верхнего предела объема педагогической работы, который может быть установлен учителям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

31. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

32. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

34. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.

35. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения

36. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней зарплатной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

38. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

39. Отдел образования и молодежи может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Отделом образования и молодежи премии за выполнение особо важных и сложных заданий, и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

IV. Другие вопросы оплаты труда

40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Отделом образования и молодежи в кратности от 1 до 8.

41. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с руководителем отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района.

42. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного отделом образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

П О Р Я Д О К

определения стажа педагогической работы

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

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

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Порядка;

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы

в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и

искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных

и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4

Общее образование

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10
3.	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
5.	количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, имеющем интернат, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
6.	количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

1	2	3	4
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении	за наличие групп	10
9.	количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	0,2
11.	количество студентов-практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5
13.	наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
14.	наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждую единицу	10
15.	наличие интерната (общежития)	за каждую единицу	15
16.	наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных	за каждую единицу	3

1	2	3	4
	средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники		
17.	наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждую единицу	10
20.	развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей	15
21.	организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	свыше 2 млн. рублей за каждого обучающегося (воспитанника)	30 0,1
22.	Наличие статуса инновационной площадки (инновационная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня	20
23.	использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	статус республиканского уровня за каждого обучающегося (воспитанника)	10 0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети «Интернет»	за каждую единицу	5
25.	Наличие коллегиальных органов управления образовательным учреждением	за наличие коллегиальных органов	5
26.	участие в мероприятиях независимой	за каждое	3

1	2	3	4
	оценки качества деятельности образовательного учреждения	мероприятие	
27.	количество групповых коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,2
28.	количество индивидуальных коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,1
29.	доля детей в общем количестве обучающихся в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, проходящих трудовую практику	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
30.	Апробация (реализация) проектов по заданию отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района	За каждый проект	15

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отделом образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района (далее – отдел образования и молодежи) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности учреждения.

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

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования и молодежи за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент учащихся (воспитанников) учреждения определяется:

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

по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

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

Приложение 3

Перечень показателей для распределения надбавки за интенсивность и высокие результаты труда работникам

Учителя	Критерии и показатели	Балл
	<u>Критерий: Динамика предметных знаний (макс 20 баллов)</u>	
1.	Результаты итоговых контрольных работ с обоснованием на основе таблиц, диаграмм с представленными выводами.	
1.1.	В данном показателе необходимо представление результатов овладения предметными знаниями через анализ объективных и субъективных причин, повлиявших на изменения.	позитивная динамика – 5 стабильный показатель – 3
1.2.	Соответствие результатов итоговых контрольных работ	наличие объективного обоснования при отрицательных изменениях- 2
1.3.	итогами четвертным	показатель не представлен- 0
1.4	оценкам. Позитивная динамика результатов обучения «слабоуспевающих» учащихся. Позитивная динамика промежуточных результатов обучающихся, имевших одну или две «3» за предыдущий период.	(за каждый показатель)

		<u>Критерий: Познавательная активность детей (10 баллов)</u>	
2.		Участие обучающихся и наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня (соревнования, конкурсы, фестивали, смотры, олимпиады и др.	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Республиканский уровень-3(за каждое)
2.1.			
		<u>Критерий: Показатели включенности в методическую работу (макс 10 б.):</u>	
3.		Наличие повышения квалификации;	
3.1.		Распространение собственного педагогического опыта	5
3.2.		(мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях,	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Республиканский уровень-3(за каждое)
3.3.		педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК; Наличие публикаций в СМИ и на сайте школы	
		<u>Критерий: Исполнительская дисциплина (макс 12 б.):</u>	
4.		Своевременное и качественное исполнение:	
4.1.		подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);	Отсутствие нарушений, замечаний –7
4.2.		Выполнение теоретической и практической части программы;	Выполнена-2
4.3.		Посещение организационно-методических мероприятий	Регулярно-3
		<u>Критерий: Показатели владения современными технологиями (макс 10 б.):</u>	
5.		Самоанализ, анализ использования современных образовательных и ИКТ технологий, здоровьесберегающих технологий, подтвержденный представленными конспектами (фрагментами конспектов) уроков, занятий,	Системно использует современные образовательные технологии/методики показатель отражен полно-8 показатель отражен достаточно-5 показатель не проявляется, описание противоречиво-0

результатами достижений,
программными и
методическими материалами,
перечнем используемых и
разработанных УМК.

Критерий: Содержание кабинета (маж 8 баллов)		
Эстетическое оформление, методическое и техническое содержание кабинета (наличие паспорта кабинета, плана работы кабинета) Систематическое обновление стендов и наглядного материала		
6.		до 8
Итого		70
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, завхоз, подсобный рабочий, кочегары, повар)		
Систематическое проведение генеральных уборок, поддержание закрепленных территорий в порядке		
1.		до 7
Сохранение школьного имущества и имущества учащихся. Экономия электроэнергии, воды		
2.		до 8
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей		
3.		до 10
Участие в озеленении помещений и территории школы, подготовке школы к мероприятиям		
4.		до 10
Итого		35

Приложение 3.1.

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности воспитателя дошкольной группы кратковременного пребывания при МБОУ «Майская основная общеобразовательная школа»

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	
1.1. Анализ показателей диагностики в сравнении с тем же показателем воспитателей ОУ такой же возрастной группы ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года	0,5 1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года	0,5 1
1.1. Показатель адаптации вновь пришедших детей в ОУ в сравнении с тем же показателем воспитателей ОУ ведущих адаптацию возрастной группы ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года	0,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
2.1. Наличие участия и призовых мест в конкурсах: • Участие • Уровень ОУ (за каждое) • Муниципального уровня (за каждое) • Республиканского уровня (за каждое) • Всероссийского уровня (за каждое)	0,5 0,5 1 1,5 2
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
3.1. Участие педагога в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Советом педагогов (или уполномоченным объединением) для работы в ОУ.	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3
Критерий 4. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности	
4.1. Предметно-развивающая среда соответствует задачам программ, использующих в работе с воспитанниками	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	1
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности	
5.1. Педагог активно осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	0,5
5.2. Педагог знает основные положения программ воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми образовательной программы	0,5
5.3. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	2
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ОУ, муниципальном и (или) региональном уровне	
6.1. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:	0,5

• уровень ОУ • районного уровня • республиканского уровня	1 1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в газете ОУ, педагогических и других изданиях, сайте ОУ	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	2,5
Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах, выставка и т.д.	
7.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
7.2. Результат участия педагога в конкурсе: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная компетентность:	
8.1 Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Работа с родителями	
9.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ОУ	1
9.2. Наличие плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение: • более 60% • 100%	0,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	2
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
10.1. Низкий процент заболеваемости детей от числа детей группы • До 5% • Свыше 5%	1 0,5
10.2. Строгое соблюдение режима дня и двигательной активности	1
10.3. Педагог активно внедряет здоровьесберегающие технологии (соблюдает режим закаливания, обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	1
10.4. Организация питания (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)	1
10.5. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1
10.6. Строгое соблюдение правил СанПиНа, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	6
Критерий 11. Качественное ведение документации в группе	
11.1. Педагог своевременно и качественно ведёт документацию группы	0,5
11.2. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	1
Критерий 12. Общественная активность	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	0,5
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1

12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	2,5
Критерий 13. Отсутствие родительской задолженности	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 13	1
Критерий 14. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 14	1
Критерий 15. Превышение плановой наполняемости: - группа раннего возраста (от 1,5 до 3 лет): на 20%; на 40%; на 50%; - дошкольные группы: на 25%; на 35%; на 50%	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 15	3
Максимальное количество баллов по всем критериям	33,5

Приложение № 3.2

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
младшего воспитателя дошкольной группы кратковременного пребывания при
МБОУ «Майская основная общеобразовательная школа»**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика) - соответствует санитарным нормам - допускается нарушение	0 – 1 балла
Критерий 2. Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН - качественная уборка - некачественная уборка	0 – 1 балла
Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка - отсутствует - наличие жалоб	0 – 1 балла
Критерий 4. Оперативность выполнения заданий администраций ОУ - своевременные - несвоевременные	0 – 1 балла
Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса - в соответствии с требованиями - нарушение этики общения	0 – 1 балла
Критерий 6. Соблюдение техники безопасности и охраны труда - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла

Критерий 7. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
Критерий 8. За результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников группы - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям	8 баллов

Приложение № 3.3

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности музыкального руководителя дошкольной группы кратковременного пребывания при МБОУ «Майская основная общеобразовательная школа»

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам музыкального развития дошкольников	
1.1. Анализ показателей диагностики музыкальных способностей детей в сравнении с тем же показателем по годам ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года	0,5 1
1.2. Показатель музыкальной подготовленности выпускников к школе ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
2.1. Наличие участия и призовых мест в музыкальных и творческих конкурсах: • Участие • Уровень ОУ (за каждое) • Муниципального уровня (за каждое) • Республиканского уровня (за каждое) • Всероссийского уровня (за каждое)	0,5 0,5 1 1,5 2
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
3.1. Участие музыкального руководителя в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.4. Музыкальным руководителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Советом педагогов (или уполномоченным объединением) для работы в ОУ.	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3
Критерий 4. Создание условий для организации музыкально-творческой деятельности	
4.1. Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (портреты композиторов и выдающихся исполнителей, разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и игры, костюмы и т.д.)	1,5
4.2. Сопровождение самостоятельной музыкальной деятельности детей в	1,0

группе (сопровождение организации музыкальных уголков)	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2,5
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности	
5.1. Музыкальный руководитель осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	1
5.2. Музыкальный руководитель знает основные положения программ музыкального воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми программ музыкального развития	1
5.3. Музыкальным руководителем используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	1,5
5.4. Имеется фонотека, картотека игр и пособий.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	4,5
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне	
6.1. Музыкальным руководителем подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • на уровне ОУ • районного уровня • республиканского уровня	0,5 1 1,5
6.2. Обогащение опыта через публикации в газете ОУ, педагогических и других изданиях, сайте ОУ	1,5
Максимально возможное количество баллов по показателю 6	3
Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.	
7.1. Музыкальный руководитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
7.2. Результат участия музыкального руководителя в конкурсе: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная компетентность	
8.1. Музыкальный руководитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых	
9.1. Оказание дополнительных музыкальных услуг для детей ДОУ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2. Проведение совместных праздников детей, родителей и сотрудников ОУ.	1
9.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы музыкального руководителя ОУ	0,5
9.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	3,5
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
10.1. Обеспечение включения музыки в различные виды деятельности детского сада (при проведении зарядки, на занятиях по изо т.д.)	1

10.2. Обеспечение использования музыки при организации режимных моментов (перед сном, во время приема пищи, прогулки и т.д.)	1
10.3. Обеспечение соблюдения правил СанПиН и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	3
Критерий 11. Качественное ведение документации	
11.1. Музыкальный руководитель своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.	0,5
11.2. Музыкальный руководитель своевременно и качественно ведёт документацию	0,5
11.3. Музыкальный руководитель своевременно и качественно предоставляет администрации информационные материалы и отчеты	0,5
11.4. Имеет материалы диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	2,5
Критерий 12. Общественная активность	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежи	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	3
Максимальное количество баллов по всем критериям	33,5

Приложение 4

Показатели для премирования работников

№ п/п	по итогам работы Показатель качества результата труда Учителя		Сумма или % от оклада
	Качество	предметных знаний:	
1.	Результаты ОГЭ учащихся		
1.1.	9-х классов.		до 30 % от ставки заработной
1.2.	Контрольные срезы знаний по полугодиям и соответствие их результатов итоговым оценкам.		платы
2.	Наличие достижений детей в предметной области:	высоких	до 50% от ставки заработной
	Результаты достижений, подтвержденные дипломами, сертификатами.		платы

3.1.	Наличие разработанных программ факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, методических разработок подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии)	до 30 % от ставки заработной платы
3.2.	Показатели исследовательской/инновационной деятельности: Программы, проекты – позитивные результаты достижений, участие в реализации Программы развития ОУ Участие в профессиональных конкурсах:	
4.	Подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии) Результативность внеурочной деятельности: % охвата учащихся внеурочной деятельностью	до 100 % от ставки заработной платы
5.	(кружки, секции, факультативы, система воспитательной работы)	до 50% от ставки заработной платы
5.1.	Активность учащихся в жизни класса, школы, социума посредством	
5.2.	участия в школьных органах самоуправления и социально значимых проектах; Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	
6.	Руководство МО, член республиканской экспертной группы по оценке уровня профессионализма педагогических работников в процессе аттестации, эксперт по аккредитации;	до 50% от ставки заработной платы
6.1.		
7.	Участие в подготовке помещений, здания и	до 100% от ставки заработной платы

территории школы к новому учебному году

Высокие результаты выполнения работ, не установленных в

8. должностных обязанностях: до 100% от ставки заработной платы
очное участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, самый классный классный и др.)

Учителя и прочие работники

1. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, по приказу руководителя Учреждения до 2000 рублей
2. За интенсивность и напряженность труда, связанную с участием в подготовке локальных актов Учреждения и контролем за их выполнением до 1000 рублей
3. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников до 50% от ставки заработной платы
4. Организация питания обучающихся и сбора средств на питание до 1000 рублей
5. За организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и обучающимися в форме экстерната, обучение на дому. до 1000 рублей
6. Заполнение аттестатов и книги выдачи аттестатов обучающихся 9, 11 классов до 1000 рублей
7. Оформление наградных материалов на обучающихся, родителей и работников Учреждения до 1000 рублей
8. За качественную организацию работы школьного лагеря дневного пребывания до 100% от ставки заработной платы
9. Организация и проведение на высоком уровне районных и до 100% от ставки заработной платы

- | | | |
|-----|---|---------------------------------------|
| | региональных мероприятий
на базе Учреждения | |
| 10. | Награждение Почетной
грамотой Килемарского
муниципального района | до 100% от ставки
заработной платы |
| 11. | За качественную работу и
высокую результативность
работы в отчетном периоде | до 1000 рублей |

Приложение № 5

Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности

1. Выплатить следующие надбавки:

- за выполнение функции классного руководителя исходя из суммы 1000 рублей за полный класс комплект соответственно количеству учащихся в классе.