



Директор МБОУ «Майская ООШ»

А.А. Алексеева 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 31.07.2012 года № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Марий Эл (с последующими изменениями), постановлением администрации Килемарского муниципального района от 17.08. 2012 года № 510 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района» (с последующими изменениями).

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 учреждения;
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;

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. 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.

II. Порядок и условия оплаты труда

5. 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.

6. 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;

рекомендаций отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

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.

8. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

9. 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.

10. 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:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	помощник воспитателя	3 691

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	младший воспитатель	3 803

10.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	музыкальный руководитель	4362
2	концертмейстер педагог дополнительного образования	4809
3	педагог организатор социальный педагог воспитатель	5033
4	педагог-психолог педагог-библиотекарь преподаватель* преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания учитель	5257

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

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

11.1.1 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;

11.1.2 наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

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

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

высшее образование - 1,15.

12. 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	3132
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3355
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3467
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3691
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3915
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	4138

Разряд
Единого тарифно-квалификационного
справочника работ и профессий
рабочих

Базовый оклад,
рублей

Высококвалифицированные рабочие,
постоянно занятые на важных и
ответственных работах, имеющие 6
разряд в соответствии с Единым
тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий
рабочих

4697

13. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам):

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

- 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.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 14 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

14. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 13 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 9 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

15. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

17. 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 с аттестацией

рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

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

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку рабочих мест по условиям 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.

18. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных - каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в размере 50 процентов часовой ставки (оклада).

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

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.

18.2. 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.

18.3. Работникам Учреждения, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

18.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

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

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, приказом на конкретный учебный год в соответствии с Приложением 3 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.

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

Стимулирующие выплаты

20. 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.

21. 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 1 к настоящему Положению.

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

22.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

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

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

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

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

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 250 рублей.

23. Надбавка за стаж работы устанавливается:

23.1. 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 - 5 процентов (для работников дошкольной группы -5 %)

от 10 до 20 лет - 8 процентов; (для работников дошкольной группы -10 %)

свыше 20 лет - 10 процентов; (для работников дошкольной группы -15 %)

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

23.2. 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.

24. 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 2.

25. Иные поощрительные выплаты, материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается 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.;

26. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения

27. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

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

29. 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.

30. 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.

31. 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.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

33. 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.

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

Учителя	Критерии и показатели	Балл
	<p><u>Критерий: Динамика предметных знаний (макс 20 баллов)</u></p> <p>Результаты итоговых контрольных работ с обоснованием на основе таблиц, диаграмм с представленными выводами. В данном показателе необходимо представление результатов овладения предметными знаниями через анализ объективных и субъективных причин, повлиявших на изменения.</p>	
1.		
1.1.	Соответствие результатов итоговых контрольных работ итоговому четвертным оценкам.	позитивная динамика – 5 стабильный показатель – 3
1.2.	Позитивная динамика результатов обучения «слабоуспевающих» учащихся.	наличие объективного обоснования при отрицательных изменениях- 2
1.3.	Позитивная динамика промежуточных результатов обучающихся, имевших одну или две «3» за предыдущий период.	показатель не представлен- 0 (за каждый показатель)
1.4.		
	<p><u>Критерий: Познавательная активность детей (10 баллов)</u></p> <p>Участие обучающихся и наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня (соревнования, конкурсы, фестивали, смотры, олимпиады и др.</p>	
2.		
2.1.		Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Республиканский уровень-3(за каждое)
3.	<p><u>Критерий: Показатели включенности в методическую работу (макс 10 б.):</u></p> <p>Наличие повышения квалификации;</p>	
3.1.	Распространение собственного педагогического опыта	Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Республиканский уровень-3(за каждое)
3.2.		
3.3.		

(мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК; Наличие публикаций в СМИ и на сайте школы

Критерий:

Исполнительская дисциплина (макс 12 б.):

- | | | |
|------|--|------------------------------------|
| 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 |

Критерий: Показатели владения современными технологиями (макс 10 б.):

- | | | |
|----|---|--|
| 5. | Самоанализ, анализ использования современных образовательных и ИКТ технологий, здоровьесберегающих технологий, подтвержденный представленными конспектами (фрагментами конспектов) уроков, занятий, результатами достижений, программными и методическими материалами, перечнем используемых и разработанных УМК. | Системно использует современные образовательные технологии/методики показатель отражен полно-8
показатель отражен достаточно-5
показатель не проявляется, описание противоречиво-0 |
|----|---|--|

Критерий: Содержание кабинета (макс 8 баллов)

- | | | |
|----|--|------|
| 6. | Эстетическое оформление, методическое и техническое содержание кабинета (наличие паспорта кабинета, плана работы кабинета) Систематическое обновление стендов и наглядного материала | до 8 |
|----|--|------|

Итого 70

**Обслуживающий персонал
(уборщик служебных
помещений, завхоз,
подсобный рабочий,
кочегары, повар)**

1.	Систематическое проведение генеральных уборок, поддержание закрепленных территорий в порядке	до 7
2.	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся. Экономия электроэнергии, воды	до 8
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	до 10
4.	Участие в озеленении помещений и территории школы, подготовке школы к мероприятиям	до 10
Итого		35

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 <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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: <ul style="list-style-type: none"> • Участие • Уровень ОУ (за каждое) • Муниципального уровня (за каждое) 	0,5 0,5 1

<ul style="list-style-type: none"> Республиканского уровня (за каждое) Всероссийского уровня (за каждое) 	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: <ul style="list-style-type: none"> уровень ОУ районного уровня республиканского уровня 	0,5 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: <ul style="list-style-type: none"> 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:	0,5
<ul style="list-style-type: none"> • более 60% • 100% 	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	1
<ul style="list-style-type: none"> • До 5% • Свыше 5% 	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	
Максимально возможное количество баллов по критерию 13	1
Критерий 14. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции)	
Максимально возможное количество баллов по критерию 14	1
Критерий 15. Превышение плановой наполняемости:	
- группа раннего возраста (от 1,5 до 3 лет):	
на 20%;	0,5
на 40%;	1
на 50%;	1,5
- дошкольные группы:	
на 25%;	0,5
на 35%;	1
на 50%	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 15	3
Максимальное количество баллов по всем критериям	33,5

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

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 <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Показатель музыкальной подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года 	0,5

▪ Выше прошлого года	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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 группе (сопровождение организации музыкальных уголков)	1,0
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.: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ОУ • районного уровня • республиканского уровня 	0,5 1 1,5
6.2. Обобщение 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)	0,5
• второе призовое место (за каждое)	1
• победитель (за каждое)	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 ДООУ (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 информационный 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

Показатели для премирования работников

№ п/п	по итогам работы Показатель качества результата труда Учителя	Сумма или % от оклада
1.	Качество предметных знаний:	
1.1.	Результаты ОГЭ учащихся 9-х классов.	до 30 % от ставки заработной платы
1.2.	Контрольные срезы знаний по полугодиям и соответствие их результатов итоговым оценкам.	платы
2.	Наличие высоких достижений детей в предметной области:	до 50% от ставки заработной платы
3.1.	Результаты достижений, подтвержденные дипломами, сертификатами. Наличие разработанных программ факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, методических разработок подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии)	платы
3.2.	Показатели исследовательской/инновационной деятельности: Программы, проекты – позитивные результаты достижений, участие в реализации Программы развития ОУ Участие в профессиональных конкурсах:	до 30 % от ставки заработной платы
4.	Подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии)	до 100 % от ставки заработной платы
5.	Результативность внеурочной деятельности: % охвата учащихся	до 50% от ставки заработной платы
5.1.	внеурочной деятельностью	

5.2.	(кружки, секции, факультативы, система воспитательной работы) Активность учащихся в жизни класса, школы, социума посредством 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.	Участие в подготовке помещений, здания и территории школы к новому учебному году	до 100% от ставки заработной платы
7.	Высокие результаты выполнения работ, не установленных в должностных обязанностях:	до 100% от ставки заработной платы
8.	очное участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, самый классный классный и др.)	до 100% от ставки заработной платы
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	до 1000 рублей

- | | | |
|-----|---|------------------------------------|
| 5. | <p>обучающихся и сбора средств на питание</p> <p>За организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и обучающимися в форме экстерната, обучение на дому.</p> | до 1000 рублей |
| 6. | <p>Заполнение аттестатов и книги выдачи аттестатов обучающихся 9, 11 классов</p> | до 1000 рублей |
| 7. | <p>Оформление наградных материалов на обучающихся, родителей и работников Учреждения</p> | до 1000 рублей |
| 8. | <p>За качественную организацию работы школьного лагеря дневного пребывания</p> | до 100% от ставки заработной платы |
| 9. | <p>Организация и проведение на высоком уровне районных и региональных мероприятий на базе Учреждения</p> | до 100% от ставки заработной платы |
| 10. | <p>Награждение Почетной грамотой Килемарского муниципального района</p> | до 100% от ставки заработной платы |
| 11. | <p>За качественную работу и высокую результативность работы в отчетном периоде</p> | до 1000 рублей |

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.