

Рассмотрено  
собранием трудового  
коллектива  
№ 4 от 22.12.2014г.

Утверждено  
приказом № 345 от 31.12.2014г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об оплате труда и стимулировании работников МОУ « Борская основная общеобразовательная школа»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем (директором) и работниками муниципального общеобразовательного учреждения МОУ « Борская ООШ» (далее - работники).

1.2. Положение разработано на основании областного закона от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» и Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Тихвинского района и муниципальных казенных учреждениях Тихвинского района по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Администрации Тихвинского района от 28 июня 2011 года № 01-916-а, Постановление Правительства Ленинградской области от 03.10.2011 года №314 « О внесении изменений в Постановление Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173».

1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

#### **2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов**

2.1. Межуровневые коэффициенты рабочих устанавливаются на основании квалификационного разряда, который определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника.

2.2. Межуровневые коэффициенты по видам деятельности

1. Учитель – высшее профессиональное образование	- 2,0
2. Учитель – среднее профессиональное образование	- 1,7
3. Воспитатель - высшее профессиональное образование	- 1,9
4. Воспитатель - среднее профессиональное образование	- 1,6
5. Музыкальный руководитель	- 1,75
6. Воспитатель ГПД - высшее профессиональное образование	- 1,9
7. Воспитатель ГПД - среднее профессиональное образование	- 1,6
8. Преподаватель-организатор ОБЖ - высшее профессиональное образование	- 2,0
9. Преподаватель-организатор ОБЖ - среднее профессиональное образование	- 1,7
10. Библиотекарь	-1,557
11. Бухгалтер	- 1,5082

12. Завхоз	- 1,1148
13. Водитель	- 1,1148
14. Уборщик производственных и служебных помещений	- 1,0164
15. Машинист по стирке белья	- 1,0164
16. Помощник воспитателя	- 1,25
17. Повар	- 1,1475
18. Рабочая кухни	- 1,0164
19. Сторож	- 1,0
20. Дворник	- 1,0
21. Слесарь – сантехник	- 1,0492
22. Электрик	- 1,0492

2.4. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор утверждает штатное расписание и его изменения. Составляются тарификационные списки.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Перечень компенсационных выплат для работников школы:

- По результатам аттестации рабочих мест приказом по школе утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения.

- Компенсационные выплаты работникам, занятых на работах с особыми условиями труда:

- Учителям за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения за время непосредственной работы с учащимися – 20%

- Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	1000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %

- Компенсационная выплата за классное руководство в размере 1000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной - 14 человек. Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.
- Учитель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.
- Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Сторожакам - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх

должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

3.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

#### **4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок директору, заместителям директора и главному бухгалтеру школы**

4.1. Должностной оклад директора устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу школы (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

4.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада директора.

4.4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

- учитель
- воспитатели дошкольных групп

4.5. При определении должностного оклада директора учитывается масштаб управления, который зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

4.6. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.7. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом комитета по образованию Администрации Тихвинского района (далее – уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

4.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере не более 90 и не более 80 процентов должностного оклада директора.

4.9. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

## 5. Виды стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты производятся с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

5.1. Работникам школы устанавливаются стимулирующие выплаты, при которых учитывается :

- интенсивность, напряженность работы ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, триместр, полугодие, год;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- персональные надбавки (обязательны для выплаты)

Работникам выплачиваются постоянные доплаты в соответствии с критериями и премиальные выплаты

**Критерии результативности** работы принимаются на общем собрании (собрании представителей работников).

**Премиальные выплаты** по итогам работы, выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются комиссией по распределению фонда стимулирования (в исключительных случаях – директором). Премиальные выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работника в различных видах отпусков , а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

**Персональная надбавка устанавливается:**

- за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в размерах:  
почетное звание «Народный», - 30 процентов;  
почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;  
звание «Почетный учитель» - 20 процентов;  
звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

- работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

- педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах: имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов; имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов; имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению и настоящим Положением.

5.3. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.4. На осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи может быть направлена экономия фонда оплаты труда.

5.5. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.6. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

5.7. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор в соответствии с настоящим Положением, на основании письменного заявления работника.

5.9. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты в порядке, установленном для других работников учреждения.

5.10. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) директору определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления

указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным приказом уполномоченного органа.

5.11 . Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится: при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения.

5.12 . Расходование стимулирующей части оплаты труда работников школы производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по двум направлениям:

- 1) результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- 2) результаты деятельности конкретного работника.

Первое направление предусматривает экспертизу деятельности образовательного учреждения с использованием перечня показателей, охватывающих:

качество подготовки выпускников;

воспитание и дополнительное образование;

информационно-техническое обеспечение;

кадровое обеспечение образовательного процесса;

обеспечение прав участников образовательного процесса.

Второе направление включает:

оценку деятельности работника на предмет соответствия требованиям, необходимым для получения стимулирующих надбавок за особые достижения в профессиональной деятельности;

оценку вклада работника в достижение результатов работы школы.

5.13. Назначить выплату стимулирующего характера по должностям воспитателей дошкольных групп в сумме 2000 руб., помощников воспитателей в сумме 1100 руб. в месяц. Начисление указанных денежных выплат осуществляется пропорционально отработанному времени.

## **6. Распределение фонда материального стимулирования**

6.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

стимулирующий фонд;

текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

6.2. Главным бухгалтером учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на директора с представлением расчета).

6.3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

## **7. Порядок премирования**

Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

## **8. Периоды и сроки премирования**

Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за триместр, за учебный год, за календарный год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

## **9. Условия премирования**

9.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

9.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

## **10. Показатели премирования**

10.1. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией учреждения.

10.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю. (прилагаются по категориям работников)



## **11.Порядок определения размера премии**

11.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

11.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

11.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

11.3.1.определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской главного бухгалтера);

11.3.2.по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

11.3.3.определяется сумма премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла 100 рублей;

## **12 . Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

12.1. Месячный фонд оплаты труда работников школы определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

12.2. Годовой фонд оплаты труда школы рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

12.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

В случае если показатели наполняемости классов (групп) в среднем по учреждению образования ниже установленных Типовым положением о соответствующем учреждении и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

## **13.Порядок разработки и утверждения Положения**

13.1.Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения разрабатывается комиссией, состав которой утверждается приказом по учреждению; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается руководителем образовательного учреждения;

13.2. Положение действует до принятия нового положения об оплате и стимулирования труда работников учреждения.

## 14. Постоянные доплаты

### 1. Административный персонал

Доплата за сложность и напряженность в работе администрации :

- зам.директора по УВР - 25 % от должностного оклада
- главному бухгалтеру - 25 % от должностного оклада

### 2. Педагогический персонал

2.1. Доплата за сложность и напряженность в работе ( за отработанный период) – 20%

2.2. Доплата за заведование кабинетами повышенной опасности :

- Гузеевой Л.В. - 150=00 руб.
- Варфоломеевой Л.Н. - 400=00 руб.
- Кустовой Л.М. - 200=00 руб.
- Протасову В.В. - 150=00 руб.

2.3. Доплата за работу по организации бесплатного питания учащихся:

- Сметаниной Л.В. - 1000=00 руб.

2.4. Доплата за организацию и руководство методической работой в дошкольных группах:

- Беловой Т.Н. – 500=00 руб.

2.5. Доплата за работу с сайтом учреждения:

- Варфоломеевой Л.Н. - 2000=00 руб.

2.6. Доплата за работу с системой АИС «ЭДС»

- Быкову В.Ю. - 1700=00 руб.

### 3. Обслуживающий персонал

3.1. Доплата за техническое обслуживание автобуса:

- Люхину С.Ю. - 2000=00 руб.

3.2. Доплата за ведение работы по пожарной безопасности в учреждении, ведение договоров по хозяйственной деятельности:

- Лариной Л.Ф. - 1000=00 руб.

## 15. Размеры стимулирующих выплат

- интенсивность, напряженность, большой объем работы, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий:

- высокие результаты работы (в соответствии с критериями)

Показатели премирования учителей-предметников (устанавливаются на год

№ п/п	Направление деятельности и критерии оценки			Баллы
Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Оценка показателя	
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	Качество освоения учебных программ:	Отношение количества учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода, к численности обучающихся* (на основании региональных показателей)	- 55% и выше – 10 баллов -54% -50% - 6 баллов	

		Повышение качества в сравнении с предыдущим периодом	Повышение – 7 баллов Стабильность – 4 балла
	Подготовка к ГИА, ведение документации		До 10 баллов
* Учитывается специфика: например, для учителя математики – отношение к количеству учащихся, которым преподаётся урок; для учителя начальных классов – к числу учащихся его класса			
<b>2. Успешность внешкольной деятельности (динамика достижений на олимпиадах, конкурсах)* (количество баллов не ограничено)</b>	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах	Количество учащихся, воспитанников победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов,	<u>Олимпиады:</u> - участие (Россия, обл.) – 1- 5 баллов. - Российский уровень (I, 2, 3 место) – 20-18-16 баллов - областной уровень (I,2,3 м.) – 14-12-10 - районный уровень (I,2,3 место) – 9-8-7 – участие – 5 баллов <u>Конкурсы:</u> - участие ( Россия, обл.) – 1 – 5 баллов - сопровождение детей на олимпиады и конкурсы - 1-10 баллов - Российский уровень (1, 2, 3 м) - 20-18-10 баллов - областной уровень (I,2,3 м.) –14-12-10 - районный уровень (I,2,3 место) – 9-8-7- участие – 5 баллов - поселковый – участие – 5 баллов
<b>3. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников</b>	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем, воспитателем	Учет проведенных мероприятий (с обязательной сдачей сценария) по предмету	Экскурсии: Тихвин -5 баллов Санкт-Петербург -10 баллов и др. города России Организация мероприятий -5-7 баллов Ответственный за общешкольное мероприятие – от 7 до 15баллов
		участие в школьных мероприятиях (в соответствии с планом) по предмету	- до 5 баллов
		Качество проведенных мероприятий во время предметной декады	Средний уровень – 3 балла Высокий уровень – 5 баллов
<b>4. Использование ИКТ</b>	Использование ИКТ-средств обучения, компьютерных программ,	Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности (система работы)	Высокий уровень – 5 баллов Средний – 3 балла
		Использование компьютерных технологий в образовательной деятельности (система работы, интернет-технологии, электронные пособия и учебники и др.)	Высокий уровень – до 5 баллов Средний уровень - до 3 баллов
		Мониторинг образовательной деятельности (Дневник.ру)	- зависит от нагрузки учителя: 18ч. -4 балла 19-25-5 баллов. 26-30-6 баллов 13-17-3 баллов

			7 - 12 ч. – 2 балла до 7 -1 балла
<b>5. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах</b>	Динамика достижений	Участие в муниципальных профессиональных конкурсах	-победитель -30 баллов - лауреат – 20 баллов - диплом – 2 балла - участие – 10 баллов -диплом – 15 баллов
	Динамика достижений	Участие в региональных профессиональных конкурсах	-победитель – 35 баллов - лауреат – 25 баллов - диплом – 20 баллов - участие – 15 баллов
<b>6. Доступность качественного образования и воспитания</b>	Наличие учащихся, с которыми педагог занимается дополнительно по подготовке к конкурсам и олимпиадам	Наличие списков, Непосредственное участие, указано время в графике работы, ВШК и ведение журнала учета	-2 – 5 баллов
	Проведение консультаций по предмету	Время указано в графике работы, конс проводятся, ВК	- 1 балл
	Взаимодействие педагога с родителями (законными представителями) по вопросам обучения и воспитания	По опросу классных руководителей	- до 5 баллов
<b>7. Методическая и инновационная деятельность</b>	Участие в педсоветах, конференциях, педагогических чтениях, семинарах, заседаниях МО, открытых уроках и др. (кроме мероприятий, включённых в план аттестации аттестуемых педагогов). проведение открытых уроков,		- районный уровень – 7 баллов - школьный уровень – 5 баллов - участие – 2 балла
		Руководителю МО	Школа – 7 баллов Район – 10 баллов
		Публикации	От 1 до 5Б - область- 4 балла -район- 3 балла -школа- 2 балла ( размещение на сайте)
		Выступления	- область – 10 балла - район – 7 балла - педсовет – 1- 4 балла - предметное МО (с оформлением доклада) – 2 балла
	Участие в разработке программы развития школы по конкретному направлению, в разработке ОП		- до 10 баллов

		Участие в работе по внедрению ФГОС	- 3 балла
		Повышение квалификации	- курсы повышения – 1 балл
	Деятельность в составе экспертных и других общественных комиссий		от 1 до 3 баллов
<b>8. Организация работы по обеспечению образовательного процесса</b>	Содержание кабинета, группы в соответствии с требованиями, сохранность техники	Смотр кабинетов (наличие паспорта кабинета обязательно) Введение работы по оформлению кабинета  Обновление и оснащение территории и т.д.	- высокий уровень – 3 балла - средний уровень – 2 балла - в соответствии с нормами – 1 балл - от 1 до 10 баллов  от 3 до 15 баллов
	Соблюдение сроков оформления, сдачи документов	план работы на год (план подготовки к ГИА, списки учащихся для занятий и др )	- сдан в срок – 5 баллов
		отчеты по триместрам	- сдан в срок – 1 балл - сдан с опозданием (до 3 дней) – 0,5 балла
		классный журнал	- своевременность заполнения без замечаний – 2 балла - своевременность заполнения с 1-2 замечаниями – 1 балл
	Проявление социальной активности педагога	Замена уроков, сопровождение детей, замена классного руководства	- 1 неделя - 3 балла
	Участие в летней оздоровительной работе		от 1 до 10 баллов
	Начальнику летнего оздоровительного лагеря  Замена директора в летний период		до 20 баллов  до 20 баллов

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Метод определения показателя	Оценка показателя
<b>9. Деятельность учителя в роли классного руководителя</b>	Активная внутриклассная жизнь (походы, поездки, экскурсии, встречи с интересными людьми, проведение праздников и т.д.)	Мониторинг, внесение мероприятий в общешкольный план работы на неделю, по планам воспитательной работы	до 5 баллов
	Реализация авторской программы воспитательной работы	Оформленная, представленная, реализуемая	10 баллов
	Активное участие класса в общешкольных мероприятиях	Мониторинг зам директора по УВР	Качество Высокий уровень – 5 баллов Средний уровень – 3 балла
	Высокая организация обеспечения учащихся горячим питанием	Представление ответственного за питание	- 1 балл
	Эффективная работа с детьми из «группы риска»	Отсутствие или снижение количества учащихся, пропускающих занятия без уважительной причины, правонарушений, вовлечение уч-ся во внеурочную деятельность(с предоставлением документации)	до 5 баллов
	Информация о жизни класса, группы	Наличие действующего, эстетично оформленного классного , группового уголка, фотоальбома, сайта класса	Уголок- 2 балла Фотоальбом (летопись класса) - 5 баллов
		Мониторинг образовательной деятельности по всем направлениям (ПараГраф, Дневник.ру)	
	Активная работа с родителями (проведение совместных мероприятий, родители ведут в классе занятия и др.)	Наблюдения, опрос родителей	до 5 баллов

	Организация дежурства по школе. Ведение портфолио	Наблюдение  Наблюдение	3 баллов (деж. учитель) 5 баллов (деж. кл. рук.)  до 3 баллов
Деятельность воспитателя по взаимодействию с семьей	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Отсутствие или снижение количества обучающихся, пропускающих посещение уроков без уважительной причины	до 5 баллов
<b>10. Деятельность председателя профсоюзного комитета</b>	Участие в работе комиссии Разработка документов	Отчет председателя профсоюзного комитета	от 1 до 5 баллов

Выплаты стимулирующего характера воспитателей  
МОУ «Борская основная общеобразовательная школа»

Показатели	Критерии	Баллы	Источник информации
<b>1. За результативность и качество выполняемых работ</b>			
1. Своевременное и качественное ведение обязательной документации педагога (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, меню)	Отсутствие замечаний	от 2 до 5 баллов	Наличие документации
2. Положительная динамика освоения детьми образовательной программы: * результаты итогов оперативного и тематического контроля	Положительная динамика более 60% Положительная динамика более 70% Положительная динамика более 90%	2 балла  4 балла  6 баллов	Сравнительный анализ
3. Эффективность работы с родителями: - активное вовлечение родителей в жизнь группы (организация праздников, конкурсов, КВН, досуг, экскурсий и т.д.) - использование разнообразных нетрадиционных форм работы с родителями	Проведение одного мероприятий	до 5 баллов	Планы работы
3. Результаты проверок внутреннего контроля, надзорных органов и комиссий	Отсутствие нарушений	5 баллов	Результаты контроля
<b>2. За интенсивность работы</b>			
1. Наполняемость групп воспитанниками	- средняя и старшая группы посещаемость 70% - ранний возраст 60%	1 балл	Табель посещаемости воспитанниками (по итогам предыдущего месяца)
	- средняя и старшая группы	2 балла	

	<p>посещаемость 80% - ранний возраст 70%</p> <p>- средняя и старшая группы посещаемость 90% - ранний возраст 80%</p>	3 балла	
2. Работа с детьми, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительные трудозатраты и внимание со стороны воспитателя	Наличие детей-инвалидов или имеющих индивидуальные особенности здоровья	1 балл за ребенка	Карта индивидуального развития ребенка
3. Работа в адаптационный период	- ранний возраст - дошкольный возраст	1 балл за ребенка	Приказ о приеме ребенка
4. Работа в разновозрастных группах	- дети 2-х возрастов - дети 3-х возрастов	2 балла 3 балла	Список воспитанников
5. Обновление и совершенствование развивающей среды в групповых помещениях	- частичное обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	1 балл за методическое пособие	Информация педагога
6. Организация выставок рисунков и поделок	Красочно оформленная тематическая выставка	3 балла	Информация педагога, фотоотчёт
7. Введение дополнительной документации	- адаптационные листы - карты готовности к школе - карта изучения семьи - характеристика на ПМПК - физиотетрадь, табель стула (ранний возраст) - составление отчетов	1 балл	Наличие документации
8. Проявление социальной активности педагога	- исполнение ролей: * ведущий * главная роль * второстепенная роль - выполнение разовых поручений администрации - участие в работе комиссий, творческих групп, жюри конкурсов, фестивалей - выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями: * планирование и организация клумб * посадка деревьев и кустарников, уход за ними * уборка участка * организация развивающей среды в зимних условиях (постройки из снега, организация лыжни, катка, горки и т.д.)	2 балла 2 балла 1 балл  1 балл  1 балл  5 баллов 5 баллов  от 1 до 15 баллов от 1 до 10 баллов	Информационная справка
9. Работа по взаимодействию с учреждениями социума	Проведение экскурсий, проектов открытых мероприятий, викторин и т.д.	от 2 до 5 баллов	Информационная справка педагога



10. Работа педагога в интенсивном режиме	- отсутствие больничного листа - замена отсутствующих воспитателей - работа воспитателя, связанная с необходимостью работы на разных группах по графику *2 группы *3 группы	2 балла  1 неделя до 3баллов  2 балла 3 балла	График работы
11. Работа с родителями по своевременному внесению платы за содержание ребенка	отсутствие задолженности	1 балл	информационная справка бухгалтера
12. Работа в летний оздоровительный период	закаливание мытье ног	3 балла	информация педагога
13. Подготовка к новому учебному году	подготовка групп	3 балла	информация педагога
14. Подготовка и проведение родительского собрания	проведение собрания	3 балла	протокол собрания
15. Работа в карантинный период	Ведение карантинной тетради, работа по профилактике	3 балла	карантинная тетрадь, информация медработника
16. Наставничество (работа с молодыми специалистами): - составление индивидуальных планов работы наставника - консультация помощь в написании планов воспитательно-образовательной работы, организация педагогического процесса	За проведение одного мероприятия	1 балл	план работы педагога по работе с молодым специалистом
17. Прохождение на базе дошкольных групп педагогической практики студентов	один человек	3 балла	план прохождения педагогической практики
<b>3. За инновационную деятельность педагога</b>			
1. Экспериментальная деятельность	внедрение ведение сложность проведения		информационная справка, самоотчёт педагога
2. Использование инновационных технологий при организации образовательного процесса: - использование ИКТ - реализация социокультурных проектов - методы проектирования -участие в разработке программ, презентаций, проектов	постоянно разово		информационная справка, самоотчёт педагога
<b>4. Методическая активность, конкурсное движение</b>			
1. Участие педагога в конкурсах педмастерства ( в зависимости от уровня	- На международном уровне - на федеральном уровне - на региональном уровне -на муниципальном	25 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов	информационная справка

	уровне -на уровне учреждения	4 балла	
2. Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выступление на радио, в СМИ, на сайте ОУ и т.д.)	- на федеральном уровне - на региональном уровне -на муниципальном уровне -на уровне учреждения - на международном уровне	20 баллов 15 баллов 10 баллов 4 балла 25 баллов	информационная справка
3. Участие детей: *в конкурсном движении * фестивалей * спортивных мероприятиях	- на федеральном уровне - на региональном уровне -на муниципальном уровне -на уровне учреждения - на международном уровне	25 баллов 15 баллов 10 баллов 4 балла 25 баллов	представление поделок, рисунков, фотоотчёт
4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	- на федеральном уровне - на региональном уровне -на муниципальном уровне -на уровне учреждения	15 баллов 10 баллов 5 баллов 2 балла	
5. Работа педагога по самообразованию: - работа по накоплению материала по выбранной тема	по факту	от 1 до 78 баллов	предоставление материалов

Должность	Показатели	Размер в рублях
<b>11. Зам. директора по УВР</b>	Большой поток отчетной информации, разработка необходимых документов. Разработка программы развития школы. Своевременное обновление и с совершенствование локально- нормативных актов.	от 10% до 30%
<b>12. Главный бухгалтер</b>	Высокие показатели финансово-экономической деятельности. Составление квартальной отчетности – до 100% - единовременное Большой поток отчетной информации – 10% - 30% единовременное Разработка документов; Подготовка и сдачи и полугодового и годового отчета – до 100% - единовременное	до 100% - единовременное 10% - 30% единовременное до 100% - единовременное
<b>13. Водитель</b>	Безаварийная перевозка детей, качественное техническое состояние автомобиля	до 15 баллов
<b>14. Обслуживающий персонал</b>	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологического режима. Подготовка школы к новому учебному году. Сложность и напряженность во время устранения аварийных ситуаций.	от 3,5 до 15 баллов от 5 до 10 баллов от 5 до 25 баллов.
<b>15. Завхоз</b>	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году. Сложность и напряженность во время устранения аварийных ситуаций.	до 10 баллов от 5 до 10 баллов
<b>16. Дворник</b>	Сложность и напряженность во время уборки снега в зимний период, скашивание травы в летний период.	до 10 баллов.
<b>17. Педагогические работники</b>	Награждение Грамотами	Школа -5 баллов Комитета по

		<p>образованию – 7,5 баллов</p> <p>Главы администрации муниципального образования – 10 баллов</p> <p>Областного комитета по образованию – 15 баллов</p> <p>Министерства по образованию- 30 баллов</p>
<b>18. Все работники</b>	Премия за добросовестный и многолетний труд в связи с юбилейными датами	<p>50 лет – 15 баллов</p> <p>55-60 лет – 20 баллов</p> <p>Выход на пенсию – 30 баллов</p>
<b>19. Все работники</b>	Работа, не связана с должностными обязанностями	от 1 до 30 баллов