



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

**муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
г. Шахты Ростовской области**

**«Средняя общеобразовательная школа №12»**

346519, г.Шахты Ростовская область пер. Бугроватый, 28 тел. 8(8636)26-35-31 /факс 8 (8636)26-35-31, e-mail: school12@shakhty-edu.ru

**«РАССМОТРЕНО»**

На заседании Педагогического совета МБОУ СОШ  
№12 г.Шахты Протокол №3 от «19» сентября 2025г.

**Принято с учетом мнения:**

Общего собрания работников МБОУ СОШ №12  
г.Шахты Протокол №4 от «18» сентября 2025г.

**Согласовано**

Председатель Профсоюзного комитета МБОУ СОШ  
№12 г.Шахты

\_\_\_\_\_ Л.А. Костенко  
(протокол №5 от 18.09.2025 г.)

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор  
МБОУ СОШ №12 г.Шахты  
\_\_\_\_\_ Т. Г. Пономарева  
Приказ №120 от 01. 10. 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г.ШАХТЫ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12»  
(МБОУ СОШ №12 г.ШАХТЫ)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №12 г. Шахты (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021г № 886 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», постановлением Администрации города Шахты от 17.12.2021г №4044 « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты», в целях совершенствования условий оплаты труда работников МБОУ СОШ №12 г. Шахты (далее - школа).

1.2 Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;  
особенности условий оплаты труда педагогических работников;  
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.6. Заработная плата работников школы (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками.

При заключении трудовых договоров (эффективные контракты) с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников школы за счет средств местного и областного бюджетов. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается школой самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного и местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета определяется министерством.

## **2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый	14942
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	15669
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	16433
4-й квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	17240
4-й квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17240

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 2

Таблица № 2

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по ПКГ должностей работников культуры**

Профессиональная квалификационная группа		Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:	Библиотекарь	8399

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по ПКГ общеотраслевых должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: секретарь	6294
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер	8003
	4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9254

2.3.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4

Таблица № 4

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: гардеробщик; дворник;	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	5175
	2-й квалификационный разряд	5475
	2-й квалификационный уровень:	

1	2	3
сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	профессии рабочих, отнесенные к 1- му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификацион- ный разряд выше

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,  
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	10198

2.3.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

**3. Порядок и условия**  
установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего положения.

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2.В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ 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 должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Финансирование осуществляется на основании плана ПФХД, главным бухгалтером проводится расчет-обоснование, предоставляется аналитическая справка. В случае нехватки денежных средств, на заседании педагогического совета принимается решение об отмене доплат или уменьшении процента, издается приказ по организации.

3.3.6. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей №6.

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**  
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	<p>За работу в образовательных учреждениях , имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья ( в том числе при инклюзивном образовании) руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог)</p>	<p style="text-align: center;">до 10</p> <p style="text-align: center;">5</p>
2	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">10</p>
3	<p>За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также</p>	

	детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:  педагогические работники (учитель, педагог-психолог)	5
--	---	---

Примечание к таблице №6.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и настоящим положением. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5.1. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15

1	2	3
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике химии, физике, биологии, географии иностранному языку, истории, обществознанию, информатике, окружающему миру	до 20 до 15 3 3
4.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 10 до 5
6.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
8	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы:  работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  иным работникам	до 20   до 25
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):  работникам, входящим в ПКГ работников образования,	до 20

1	2	3
	<p>утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	до 25
10.	<p>Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>
11.	<p>Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства(при отсутствии штатного делопроизводителя):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 10
13.	<p>Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
14.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
15.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
16.	<p>Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>при численности аттестуемых 1 - 2 человека</p> <p>при численности аттестуемых 3 - 4 человека</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>

1	2	3
	при численности аттестуемых 5 человек и более	
17.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание к таблице № 7.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются приказом МБОУ СОШ №12 г.Шахты в соответствии с настоящим положением.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при

отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу (группе) с учетом наполняемости.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

7. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

8. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 15 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения и утверждаются приказом по учреждению.

3.6. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и

проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.7. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом

уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – департаментом, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за выслугу лет

№	Перечень	Размер надбавки
---	----------	-----------------

п/п	категорий работников	(процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	   10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и

компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9

Таблица № 9

#### РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук	25

1	2	3
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ  
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие

почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11 В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений образования г.Шахты молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 11

Таблица № 11

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29885
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	27174
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	24704

Примечание к таблице № 11.

Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителя учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном департаментом.

5.4. Руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном департаментом.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению департамента с учетом достижения показателей муниципального задания на

оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению департамента в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Шахты.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением департамента.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется департаментом, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководитель учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной

заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 12.

Таблица № 12

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ  
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению департамента руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

**6. Особенности условий  
оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо

продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно

связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, 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 не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

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

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

6.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений (за исключением преподавателей профессиональных образовательных учреждений педагогической направленности).

6.9.1. До начала учебного года преподавателям профессиональных образовательных учреждений определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.12.3 пункта 6.12 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.9.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.9.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.9.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.9.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.9.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения

отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.9.6. В профессиональных образовательных учреждениях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.9.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846.

6.10. Расчет заработной платы преподавателей профессиональных образовательных учреждений педагогической направленности осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 6.8 настоящего Примерного положения.

В профессиональных образовательных учреждениях педагогического профиля подготовки с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей часовой ставки.

6.11. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом

(программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями профессиональных образовательных учреждений;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей профессиональных образовательных учреждений, поступивших на работу в течение учебного года;

за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.12.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.12.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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);

для преподавателей профессиональных образовательных учреждений – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений – исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.12.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

6.13. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 6 к настоящему постановлению.

7.5. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – департаментом, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

директор  
заместитель директора;  
главный бухгалтер;  
бухгалтер (экономист) \*;  
секретарь.

\* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

<\*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете  
протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_. 2025г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.А. Костенко  
\_\_\_\_\_. 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор  
МБОУ СОШ № 12 г.Шахты  
\_\_\_\_\_ Т.Г. Пономарева  
Приказ №\_\_ от \_\_\_\_\_. 2025г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **«О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения».**

1.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

1.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – Департаментом образования г.Шахты, Департаментом культуры г.Шахты, Департаментом по физическому развитию и спорту города Шахты в соответствии с утвержденными ими порядками;
- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

1.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся, в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

1.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – до 10 процентов,

от 5 до 10 лет – до 15 процентов,

от 10 до 15 лет – до 20 процентов,

свыше 15 лет – до 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

1.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

1.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

1.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Департаментом образования г.Шахты, Департаментом культуры г.Шахты, Департаментом по физическому развитию и спорту города Шахты, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

1.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.10.1 при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской

Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

1.10.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

1.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктом 4.11.1.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

1.11.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов.

1.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – до 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете  
протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_. 2025г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.А. Костенко  
\_\_\_\_\_. 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор  
МБОУ СОШ № 12 г.Шахты  
\_\_\_\_\_ Т.Г. Пономарева  
Приказ №\_\_ от \_\_\_\_\_. 2025г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **«О распределении премиального фонда»**

Премиальные выплаты (единовременные премии), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты могут осуществляться по итогам календарного года, полугодия, квартала или месяца.

Премиальные выплаты не могут превышать фонда, установленного в смете учреждения.

Для премирования работников учреждения примерными показателями могут быть следующие виды работ:

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;
- за особые заслуги работника перед учреждением;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за достижение учащимися высоких показателей по итогам их аттестации;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения;

- за создание в учреждении благоприятного микроклимата для деятельности общественных организаций и структур;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно – методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и д.р.);
- за разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- за подготовку и обоснование экономических расчетов при переходе на автономию;
- за высокую читательскую активность обучающихся и пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- проведение генеральных уборок и содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете  
протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_. 2025г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_. Л.А. Костенко  
\_\_\_\_\_. 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор  
МБОУ СОШ № 12 г.Шахты  
\_\_\_\_\_. Т.Г. Пономарева  
Приказ №\_\_ от \_\_\_\_\_. 2025г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **«О распределении материальной помощи»**

Материальная помощь работнику может оказываться в следующих случаях:

- Смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- Рождении ребенка при предоставлении свидетельства о рождении ребенка;
- Утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;
- Особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
- В случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

В случае смерти работника материальная помощь, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Материальная помощь не выплачивается:

- Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- Работникам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления работника с ходатайством профсоюзного комитета в адрес руководителя учреждения.

Примечание:

Согласно письму Министерства финансов Российской Федерации от 23 сентября 2008г № 03-04-07-02/17 в соответствии с п.п. 15 п. 1 ст. 238 Налогового кодекса Российской Федерации к суммам, не подлежащим налогообложению единым социальным налогом, относятся суммы материальной помощи, выплачиваемые физическим лицам за счет бюджетных источников организациям, финансируемые за счет средств бюджетов, не превышающие 3000 рублей на одно физическое лицо за налоговый период.

Ст. 6 Бюджетного кодекса Российской Федерации под организациями, финансируемыми из бюджета, следует понимать бюджетные учреждения, деятельность которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основе бюджетной сметы.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №12» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» (далее - постановление № 448) из средств федерального бюджета**

Постановлением № 448 утверждены изменения, которые вносятся в государственную программу «Развитие образования», которые предусматривают Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - Правила, утвержденные постановлением №448; выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

Установлено также, что расчет иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат денежного вознаграждения за классное руководство в 2020 году осуществляется с 1 сентября по 31 декабря 2020 года.

В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением № 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам».

Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением № 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее -класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работникам классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

-недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

-преимущество осуществления классного руководства в классах наследующий учебный год;

-определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

-временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

-возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом «м» п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

-отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

-отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

**муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
г.Шахты Ростовской области**

**«Средняя общеобразовательная школа №12»**

346519, г.Шахты Ростовская область пер. Бугроватый, 28 тел. 8(8636)26-35-31 /факс 8 (8636)26-35-31, e-mail: school12@shakhty-edu.ru

**ПРИНЯТО**

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДЕНО**

на общем собрании  
коллектива

Председатель ПК

Директор

протокол № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Л.А. Костенко МБОУ СОШ № 12г.Шахты

от \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ .2025г.

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2025 г.

\_\_\_\_\_ Т.Г. Пономарева

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2025г.

Приказ №\_\_ от \_\_.\_\_.2025г.

Вступает в действие с 01.10.2025 г.

# **Критерии и показатели деятельности работников МБОУ СОШ №12 г.Шахты для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

2025г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оценке результативности деятельности работников школы, критерии и показатели качества и результативности учителей, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчета и выплаты**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке результативности деятельности работников школы, критерии и показатели качества и результативности учителей, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчета и выплаты (далее – Положение) разработано на основании постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 №765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», постановления Администрации г.Шахты от 05.10.2016 №4813 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Шахты», постановления Администрации города Шахты от 11.04.2017 №1963 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Шахты по виду экономической деятельности «Образование» в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ №12 г.Шахты (далее школа) в повышении качества образования, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач образования, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также с целью создания системы критериев и показателей качества образования, для выявления достижений конкретных результатов деятельности работников школы.

1.2. Оценка результатов деятельности работников школы определяет основания для дифференцированного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности работников школы.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200% должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

1.4. Решение об установлении повышающего коэффициента за качество выполненных работ и ее размерах принимается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

1.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года из фонда экономии заработной платы. При изменении в течении календарного года размера повышающего коэффициента за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

1.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере в соответствии с критериями и показателями для оценки качества и эффективности труда (прилагаются).

### **Показатели и критерии оценки качества и эффективности и результативности деятельности работников бухгалтерии**

#### **Главный бухгалтер; Ведущий бухгалтер; Бухгалтер**

/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов (%)
	Работа с первичной документацией	Своевременная и достоверная обработка первичной документации, %	достоверность, своевременность	- своевременная, без замечаний ( 10%) - несвоевременная ( 0%)
2	Работа с договорами	Своевременное и качественное заключение договоров, %	своевременность	- своевременно (10%) - с нарушениями сроков (0%)
		Своевременное перечисление денежных средств с лицевого счета учреждения для оплаты за приобретенные товары, работы, услуги, %	наличие / отсутствие просроченной задолженности и	- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (10%) - наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (0%)
	Бухгалтерская и налоговая отчетность	Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской и налоговой отчетности, %	достоверность, своевременность	- своевременная, достоверная ( 10%) - несвоевременная,

				с замечаниями ( 0 %)
Учет зарботной платы	Своевременное и качественное начисление и выплата заработной платы сотрудникам, %	Налич ие замечаний, соблюдение сроков	- отсутствие замечаний, соблюдение сроков (10%)  - выявлены нарушения (0%)	
	Выдача расчетных листочков сотрудникам учреждения, %	соблю ение сроков	- ежемесячно, в установленные сроки (5%) - с нарушением сроков (0%)	
Налогов ый учет	Своевременное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный, местный бюджет, %	Налич ие /отсутствие недоимки, штрафов, пеней	- отсутствие недоимки, штрафов, пеней (10%)  - наличие недоимки, штрафов, пеней (0%)	
Учет основных средств и материальных запасов	Своевременный и качественный учет поступления и выбытия основных средств и материальных запасов, участие в проведение инвентаризации, правильное оформление ее результатов, %	Налич ие / отсутствие недостач и излишек; своевременн ость и качество оформления документов	- отсутствие недостач и излишек, надлежащее оформление документов, соблюдение сроков (10%)  - выялены недостачи, излишки, несоблюдение сроков и качества оформления документов (0%)	
Эффекти вное и целевое использование бюджетных средств	Обеспечение постоянного контроля за эффективным и целевым использованием бюджетных средств	наличи е замечаний	- отсутствие замечаний (10%)  - выявлены нарушения (0%)	
Планиро вание	Качественная подготовка и соблюдение сроков представления проекта бюджета на будущий год, своевременное внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год	Качест во оформления, своевременн ость представлени я	- надлежащее оформление, соблюдение сроков представления (10%)  - оформление документов с замечаниями, нарушение сроков представления (0%)	
Работа с официальными сайтами	Своевременное размещение достоверной информации на официальном сайте ( <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> ; <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> )	Своевр еменность размещения	- информация своевременно размещается (5%)  - информация размещается с нарушением сроков (0%)	
0	Работа, не входящая в	Степен ь выполнения	- выполнены (20%)  - не выполнены	

круг основных обязанностей	особо важных работ и заданий руководителя		(0%)
	Прохождение курсов повышения квалификации	соответствие	- соответствует (20%) - не соответствует (0%)
	Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	соответствие	- оказывалась помощь (10%) - не оказывалась (0%)
	Разработка мероприятий, направленных на увеличение финансово-хозяйственной деятельности учреждения, средней заработной платы работников	соответствие	- разрабатывались новые мероприятия (25%) - не разрабатывались новые мероприятия (0%)
	Разработка и согласование дополнительных платных образовательных услуг	соответствие	- соответствует (25%) - не соответствует (0%)

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по хозяйственной части**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
<b>Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</b>		
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы	3,0	
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	3,0	
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	3,0	
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	5,0	
1.5. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:		
• уменьшилось	2,0	
• предписания отсутствуют	4,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>18,0</b>	
<b>Критерий 2. Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении</b>		
2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	4,0	
2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	3,0	
2.3. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями		

организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:		
-наличие действующей АПС	1,0	
-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1,0	
-наличие «тревожной кнопки»	1,0	
-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	3,0	
2.4. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	3,0	
2.5. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	4,0	
2.6. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	3,0	
2.7. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом:		
• уменьшилось	2,0	
• предписания отсутствуют	4,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>27,0</b>	
<b>Критерий 3. Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности</b>		
3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	3,0	
3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	4,0	
3.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5,0	
3.4. Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	3,0	
3.5. Сохранность материальных ценностей	3,0	
3.6. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	3,0	
3.7. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	4,0	
3.8. Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы	3,0	
3.9. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	3,0	
3.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>33,0</b>	
<b>Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника</b>		
4.1. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	2,0	
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>2,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>80,0</b>	

**Перечень  
критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда  
библиотекаря**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
<b>Критерий 1. Позитивные работы с читателями</b>		
1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	2,0	
- выше	4,0	
1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	2,0	
- выше	4,0	
1.3. Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	3,0	
- выше	5,0	
1.4. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	3,0	
- выше	5,0	
1.5. Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом:		
- регулярность осталась на прежнем уровне;	2,0	
- регулярность увеличилась	3,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>21,0</b>	
<b>Критерий 2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы</b>		
2.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	2,0	
2.2. Выполнение тематических справок, обновление альбомов- папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков:		
- подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период;	2,0	
- по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось	3,0	
2.3. Подготовка материалов с применением ИКТ	1,0	
2.4. Реализация творческих проектов с учащимися	3,0	
2.5. Оформление книжных выставок:		
- оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период;	2,0	
- по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	3,0	
2.6. Оформление виртуальных обзоров, тематических выставок		
- оформлено столько же обзоров и выставок, сколько в предыдущий период;	2,0	
- по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных обзоров, выставок увеличилось	3,0	
2.7. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся:		
• количество мероприятий в классах:		
- осталось на прежнем уровне;	1,0	
- увеличилось	2,0	
• количество общешкольных мероприятий:		
- осталось на прежнем уровне;	2,0	
- увеличилось;	3,0	
• проведены мероприятия (не менее 1) уровня города	5,0	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.7.</i>	<i>10,0</i>	
2.8. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями:		
- библиотеки города;	1,0	
- книготорговые организации;	1,0	
- общественные организации	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>28,0</b>	
<b>Критерий 3. Методическая инновационная деятельность</b>		
3.1. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	2,0	
3.2. Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)	2,0	

3.3. Зав.библиотекой подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:		
• школьного уровня	0,5	
• муниципального уровня	1,0	
• республиканского уровня	1,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 3.3</i>	3,0	
3.4. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5	
3.5. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>9,5</b>	
<b>Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда специалиста</b>		
4.1. Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки:		
- 75-90%;	2,0	
- 91-100%	4,0	
4.2. Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки:		
- 75-90%;	3,0	
- 91-100%	5,0	
4.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы зав.библиотекой	2,0	
4.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>11,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>70,0</b>	

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда  
заместителя директора по УВР**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Обоснования</b>
<b>Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>		
1.1. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	1,0	
1.2. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	1,0	
1.3. Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1,0	
1.4. Выполнение планов работы	0-2,0	
1.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1,0	
1.6. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (не менее 72 часов)	0-2,0	
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	0-2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>10</b>	
<b>Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях</b>		
1.7. Значение среднего балла 9-классников по результатам муниципального экзамена в сравнении с прошлым периодом: - ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.8. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.9. Значение среднего рейтинга у выпускников по результатам ЕГЭ, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.10. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах муниципального уровня в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	

1.11.Количество учащихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)	0-3,0	
1.12.Количество призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального уровня, в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.13.Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах регионального уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)	0-3,0	
1.14.Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах всероссийского уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (2) выше (5)	0-5,0	
1.15.Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне $\pm$ 5% (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.16.Количество учащихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне $\pm$ 5% (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.17.Количество призовых мест участия ОУ в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.18.Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm$ 5% (0,5) выше (1)	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>20</b>	
<b>Качество и результативность работы по сохранению контингента</b>		
1.19.Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин); кол-во пропусков увеличилось (0) на прежнем уровне $\pm$ 5% (0,5) уменьшилось (1)	0-1,0	
1.20.Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета смены места жительства) кол-во обучающихся уменьшилось (0) на прежнем уровне (0,5) увеличилось (1)	0-1,0	
1.21.Отсутствие отчислений из учреждения нет (-1) да (1)	-1,0-1,0	
1.22.Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.) (1) за каждого обучающегося, но не более 3	0-3,0	
<b>1.23.Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>6</b>	
<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.</b>		
1.24.Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем нет (0) да (2)	0-2,0	
1.25.Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом периоде нет (0) да (5)	0-5,0	
1.26.Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.27.Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. ( не более 5)	0-3,0	
1.28.Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-класов) учителей в сравнении с прошлым периодом: ниже	0-1,0	

(0) на том же уровне (0,5) выше (1)		
1.29. Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования (не более 3)	0-3,0	
1.30. Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати (не более 3).	0-3,0	
1.31. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (не более 5)	0-3,0	
1.32. Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Муниципальный уровень – 1; Региональный уровень – 2 (за каждого участника, но не более 5);	0-5,0	
1.33. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.34. Эффективная организация работы с молодыми специалистами. (0,5) за каждого, но не более 2).	0-2,0	
1.35. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом: снизилось (-2) на том же уровне (0,5) повысилось (2)	-2,0-2,0	
1.36. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
1.37. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>34</b>	
<b>Критерий 2. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>		
2.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	0-1,0	
2.2. Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	0-1,0	
2.3. Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов урока, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.4. Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.5. Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.6. Уровень владения педагогами современными технологиями обучения- использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.7. Доля сотрудников, систематически предоставляющих учащимся во время урока разгрузочные паузы, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>7</b>	
<b>Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</b>		
2.8. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	0-3,0	
2.9. План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 % (1) на 100% (3)	-3,0-3,0	
2.10. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>7</b>	

<b>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.</b>		
2.11. Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов).	0-1,0	
2.12. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1,0	
2.13. Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1,0	
2.14. Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации	0-1,0	
2.15. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации нет (-5), да (1)	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>5</b>	
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>90,0</b>	

**Перечень  
критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда  
заместителя директора по УВР ( информатизация)**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Обоснования</b>
<b>Критерий 1. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности администраторов</b>		
1.1 100% прошли ИКТ подготовку	1,0	
1.2. 100% используют компьютер для подготовки документов	1,0	
1.3. 100% администраторов используют компьютер при подготовке и показе демонстраций в своих докладах	1,0	
1.4. 100% администраторов используют компьютер для доступа к Интернет-ресурсам, форумам, конференциям	1,0	
1.5. 100% администраторов используют компьютер для работы с электронной почтой.	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>5,0</b>	
<b>Критерий 2. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности педагогов</b>		
2.1. Увеличение количества учителей, прошедших ИКТ-подготовку, в сравнении с предыдущим периодом	2,0	
2.2. Количество учителей, пользующихся автоматизированными рабочими местами, в сравнении с предыдущим периодом:		
• на прежнем уровне	1,0	
• выше	2,0	
2.3. Доля учителей, регулярно использующих на уроках материалы, созданные с помощью ИКТ, в сравнении с предыдущим периодом:		
• на прежнем уровне	1,0	
• выше	2,0	
2.4. Доля педагогов, использующих ИКТ для контроля и учета базовых знаний учащихся, в сравнении с предыдущим периодом:		
• на прежнем уровне	1,0	
• выше	2,0	
2.5. Увеличение количества учителей, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом	3,0	
2.6. Увеличение количества учителей-победителей конкурсов уроков и внеклассных мероприятий с использованием ИКТ, в сравнении с предыдущим периодом:	3,0	
2.7. Увеличение количества учителей, прошедших обучение дистанционно через Интернет, в сравнении с предыдущим периодом	3,0	
2.8. Использование ресурсов сети Интернет учителями:		
- 50-80 % учителей;	0,5	
- 80-100% учителей.	1,0	
2.9 Доля учителей, регулярно пользующихся электронной почтой, в сравнении с предыдущим периодом:		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0	
2.10. Обмен опытом использования IT- технологий (семинары, сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями)	3,0	
2.11. Использование специальных программных средств для поддержки коллективной работы (конференции, форумы, совместная работа с документами и т.п.)	3,0	
2.12. Использование программных средств для взаимодействия педагогического коллектива с родителями.	3,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>28,0</b>	
<b>Критерий 3. Позитивные результаты по повышению ИКТ-компетентности учащихся школы</b>		
3.1. Количество учащихся, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 3,0	
3.2 Участие учащихся школы в дистанционных олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием ИКТ <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня;</li> <li>• городского уровня;</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0	
3.3. Высокий результат участия учащихся школы в олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием ИКТ различного уровня (район, город, республика): <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие третьих призовых мест;</li> <li>• наличие вторых призовых мест;</li> <li>• наличие первых призовых мест</li> </ul>	2,0 3,0 4,0	
3.4. Использование Интернета учащимися для выполнения заданий по разным предметам	1,0	
3.5. Использование Интернета учащимися для выполнения творческих работ	1,0	
3.6. Положительная динамика успеваемости учащихся по информатике	3,0	
3.7. Проведение школьных конкурсов по использованию ИКТ	3,0	
3.8. Увеличение количества внеклассных мероприятий с использованием IT-технологий	3,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>21,0</b>	
<b>Критерий 4. Позитивные результаты по реализации программы информатизации. Улучшение условий для использования ЦОР и ИКТ в учебном процессе</b>		
4.1. Наличие школьной команды по информатизации (с участием учащихся и т.д.): <ul style="list-style-type: none"> <li>• не имеющей официального статуса;</li> <li>• имеющей официальный статус</li> </ul>	0,5 1,0	
4.2. Наличие программы информатизации, регулярно корректируемой на основе данных мониторинга выполнения программы	1,0	
4.3. Увеличение количества компьютеров, используемых в учебных целях	1,0	
4.4. Увеличение количества компьютеров, используемых для индивидуальной работы учителей	1,0	
4.5. Увеличение количества компьютеров, используемых для индивидуальной работы учащихся	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>5,0</b>	
<b>Критерий 5. Успешная работа школьного сайта</b>		
5.1. Наличие постоянно обновляющегося сайта школы	2,0	
5.2. Наличие и использование учителями и учащимися форума на сайте школы	2,0	
5.3. Увеличение доли педагогов, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	1,5	
5.4. Увеличение доли учащихся, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	1,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>7,0</b>	

<b>Критерий 6. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям</b>		
6.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	2,0	
6.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	2,0	
6.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем	2,0	
6.4. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
6.5. Количество открытых уроков (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
6.6. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	2,0	сентябрь
6.8. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	3,0	сентябрь, январь
6.9. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах	3,0	сентябрь, январь
6.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	сентябрь
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>20,0</b>	
<b>7. Удовлетворенность участников образовательного процесса состоянием информационно-образовательной среды</b>		
7.1. Доля родителей учащихся высоко оценивающих качество обучения, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• повысилась</li> </ul>	1,0 2,0	сентябрь, январь
7.2. Отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	2,0	сентябрь, январь
7.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	сентябрь, январь
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>4,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>90,0</b>	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по ВР**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Обоснование</b>
<b>Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям</b>		
1.1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (начиная со школьного уровня) в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> </ul>	1,5	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• выше</li> </ul>	3,0	
1.3. Общее количество проведенных различных конкурсов, начиная с уровня параллели классов, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.5. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,5 2,0	
1.6. Доля учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.7. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.8. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня ОУ в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших на различных внешних спортивных состязаниях в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
1.10. Количество призовых мест участия ОУ в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,5 2,0	
1.11. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>22,0</b>	
<b>Критерий 2. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям</b>		
2.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	2,0	
2.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	2,0	
2.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем	2,0	
2.4. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
2.5. Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
2.6. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	2,0	
2.8. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	3,0	
2.9. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на	3,0	

Интернет-сайтах		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>18,0</b>	
<b>Критерий 3. Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)</b>		
3.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: <ul style="list-style-type: none"> <li>• один</li> <li>• два</li> <li>• три</li> </ul>	1,0 2,0 3,0	
3.2. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления ступени (школы), в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• больше</li> <li>• 100%</li> </ul>	0,5 1,0 1,5	
3.3. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
3.4. Наличие идей на нововведения, предложенных учащимися (ученическими органами самоуправления) и принятых к апробации соответствующим органом ОУ	1,5	
3.5. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>10,0</b>	
<b>Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>		
4.1. Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 3,0	
4.2. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	2,0 3,0	
4.3. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>8,0</b>	
<b>Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</b>		
5.1. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	1,0	
5.3. План внутришкольного контроля выполнен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее, чем на 70 %</li> <li>• на 100%</li> </ul>	0,5 1,0	
5.4. План воспитательной работы выполнен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее, чем на 70 %</li> <li>• на 100%</li> </ul>	0,5 1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>3,0</b>	

<b>Критерий 6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей</b>		
6.1. Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного коллектива, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1,0	
6.2. Проведены семинары, конференции: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня;</li> <li>• городского уровня;</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0	
6.3. Участие заместителя директора, педагогов-организаторов, классных руководителей в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня;</li> <li>• городского уровня;</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0	
6.4. Высокий результат участия заместителя директора, классных руководителей в профессиональных конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие призовых мест;</li> </ul>	3	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>10,0</b>	
<b>Критерий 7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</b>		
7.1. Снижение доли учащихся 2-11 классов, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	2,5	
7.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	2,5	
7.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом	2,5	
7.4. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом	2,5	
7.5. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	2,5	
7.6. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>15,0</b>	
<b>Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении</b>		
8.1. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• повысилась</li> </ul>	1,0 2,0	
8.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	2,0	
8.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>4,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>90,0</b>	

**Перечень  
критериев и показателей для оценки качества  
и эффективности труда учителя-предметника**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
<b>Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся</b>		
1.1. Средний балл учащихся по итогам года (по всем классам, в которых учитель ведет предмет не менее 1 года) в сравнении с тем же		

показателем, усредненным по учителям ОУ той же предметной области: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже, но выше в сравнении с предыдущим учебным годом у учителя</li> <li>выше или равен</li> <li>для учителей первых классов учитывается уровень познавательных процессов и уровень положительной школьной мотивации</li> </ul>	1,0 2,0 0-2,0	
1.2. Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам года ( <i>по всем классам, в которых учитель ведет предмет не менее 1 года</i> ) в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже</li> <li>нулевое</li> </ul>	1,0 2,0	
1.3. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен, от числа выпускников, участвовавших в едином государственном экзамене в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам города: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском</li> <li>выше или равна</li> </ul>	1,0 2,0	
1.4. Средний рейтинг учащихся по ЕГЭ ( <i>если количество выпускников, сдававших ЕГЭ, более 5</i> ) в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам города: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском</li> <li>выше или равен</li> </ul>	1,0 2,5	
1.5. Доля учащихся, сдавших единый муниципальный экзамен, от числа учащихся, участвовавших в едином муниципальном экзамене, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам города: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском</li> <li>выше или равна</li> </ul>	1,0 2,0	
1.6. Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый муниципальный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам города: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже, но выше в сравнении с предыдущим выпуском</li> <li>выше или равен</li> </ul>	1,0 2,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>12,0</b>	
<b>Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам</b>		
2.1. Занятия учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к олимпиадам, кружок, руководство проектными работами, консультационная помощь по предмету и т.п.)	0,5	
2.2. Доля учащихся, с которыми учитель занимается по подготовке к олимпиадам, научно-практическим конференциям, творческим конкурсам и спортивным соревнованиям от общего числа учащихся в его классах: <ul style="list-style-type: none"> <li>выше или равна показателю предыдущего периода</li> </ul>	0,5	
2.3. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде: <ul style="list-style-type: none"> <li>всероссийской</li> <li>республиканской</li> <li>муниципальной</li> </ul>	5,0 3,0 2,0	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.3.</i>		
2.4. Наличие призовых мест на альтернативных предметных олимпиадах «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Чувашская ласточка», «Инфознайка» и т.п.) и на дистанционных предметных олимпиадах	2,0	
2.5. Наличие призовых мест на творческих конкурсах и спортивных соревнованиях:	2,0	
2.6. Доля учащихся, чьи творческие проектные работы сопровождает учитель, от общего числа учащихся в его классах:		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• выше или равна показателю предыдущего учебного года.</li> </ul>	0,5	
<p>2.7. Участие и наличие призовых мест на научно-практической конференции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьной <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 призовое место</li> <li>- 2 и более призовых мест</li> </ul> </li> <li>• муниципальной <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие</li> <li>- 1 призовое место</li> <li>- 2 и более призовых мест</li> </ul> </li> <li>• республиканской</li> <li>• всероссийской</li> </ul>	0,5 1,5  0,5 1,0 2,5 3,0 5,0	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.7.</i>	<i>10,0</i>	
2.8. Наличие призовых мест на прочих внешних конкурсах проектных работ (образовательные центры, учреждения культуры, туризма и спорта, др. общественные организации)	1,0	
2.9. Доля учащихся, с которыми учитель занимается в рамках кружка (секции, клуба), от общего числа учащихся в его классах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выше или равно в сравнении с предыдущим показателем</li> </ul>	0,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>27</b>	
<b>Критерий 3. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя</b>		
3.1. Доля учащихся класса, обучающихся по дополнительным образовательным программам, как в школе, так и в учреждениях дополнительного образования, выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам возрастной ступени	1,0	
3.2. Доля учащихся класса, принимающих участие в проектной творческой деятельности выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам возрастной ступени	0,5	
3.3. Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классе	1,0	
3.4. Доля учащихся, имеющих портфолио: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выше в сравнении с предыдущим периодом, но ниже того же показателя, усредненного по классам возрастной ступени</li> <li>• выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам возрастной ступени</li> </ul>	0,5 1,0	
3.5. Общее количество мероприятий (досуговых, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в классе выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам возрастной ступени	0,5	
3.6. Количество спортивных мероприятий, проведенных в классе (соревнования, походы и т.п.) выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам возрастной ступени	0,5	
3.7. Результат участия класса в общешкольных и внешкольных мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 место</li> <li>- 2 место</li> <li>- 1 место</li> </ul> </li> <li>• муниципального уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 место</li> <li>- 2 место</li> <li>- 1 место</li> </ul> </li> <li>• республиканского уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 место</li> <li>- 2 место</li> <li>- 1 место</li> </ul> </li> <li>• всероссийского уровня</li> </ul>	0,5 1,0 1,5  1,5 2,0 2,5  2,0 2,5 3,0  5,0	

<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 3.7.</i>	<b>10,0</b>	
3.8. Наличие представителя родительского комитета класса в Управляющем Совете школы	1,0	
3.9. Доля учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже в сравнении с предыдущим периодом, но выше того же показателя, усредненного по классам возрастной ступени</li> <li>ниже того же показателя, усредненного по классам возрастной ступени</li> </ul>	0,5 1,0	
3.10. Доля учащихся, состоящих на внутришкольном контроле, в комиссии по делам несовершеннолетних: <ul style="list-style-type: none"> <li>ниже в сравнении с предыдущим периодом, но выше того же показателя, усредненного по классам возрастной ступени</li> <li>ниже того же показателя, усредненного по классам возрастной ступени</li> </ul>	0,5 1,0	
3.11. Доля учащихся класса, получающих полноценное горячее питание в школьной столовой: <ul style="list-style-type: none"> <li>выше в сравнении с предыдущим периодом, но ниже того же показателя, усредненного по классам возрастной ступени</li> <li>выше в сравнении с тем же показателем, усредненным по классам возрастной ступени</li> </ul>	0,5 1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>18,5</b>	
<b>Критерий 4. Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы</b>		
4.1. Участие учителя, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	0,5	
4.2. Участие учителя, в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ	0,5	
4.3. Учителем разработаны методические пособия, пользующиеся спросом у коллег	1,0	
4.4. Учителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующиеся спросом у коллег	1,0	
4.5. Наличие проектов-предложений со стороны учителя на нововведения (исследования, эксперимент), принятых на реализацию соответствующим органом управления общеобразовательного учреждения	0,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3,5</b>	
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.</b>		
5.1. Использование учителем ресурсов сети Интернет: <ul style="list-style-type: none"> <li>учитель имеет собственную страничку в сети Интернет</li> <li>учитель использует ресурсы сети Интернет в процессе подготовки и ведения уроков</li> </ul>	0,5 0,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 5.1.</i>	<i>1,0</i>	
5.2. Учителем используются ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> <li>для моделирования урока</li> <li>для контроля и учета базовых знаний учащихся</li> <li>для индивидуализации траекторий обучения учащихся</li> </ul>	0,5 0,5 0,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 5.2.</i>	<i>1,5</i>	
5.3. Использование проектных методов в работе учителя	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>3,5</b>	
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях</b>		
6.1. Учителем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <p>всероссийского уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> <li>муниципального уровня</li> <li>республиканского уровня</li> <li>- всероссийского уровня</li> </ul>	0,5 1,5 2,0 3,0	

Максимально возможное количество баллов по показателю 6.1	5,0	
6.2. Учителем проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:		
• школьного уровня	0,5	
• муниципального уровня	1,5	
• республиканского уровня	2,0	
- всероссийского уровня	3,0	
Максимально возможное количество баллов по показателю 6.2	5,0	
6.3 Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5	
6.4. Участие учителя в профессиональных конкурсах	0- 5,0	
6.6. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>16,5</b>	
7.1. Удовлетворенность родителей качеством преподавания учителя (процент от числа опрошенных) в сравнении с тем же показателем, усредненным по учителям ОУ:	0,5	
• ниже, но выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
• выше или равна		
7.2. Доля учащихся средней и старшей ступеней, высоко оценивающих модель взаимодействия «учитель – ученик», в сравнении с тем же показателем, усредненным по учителям средней и старшей ступеней ОУ:	0,5	
• ниже, но выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
• выше или равна		
7.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учителя	1,0	
7.5. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>3,0</b>	
<b>Критерий 8. Выполнение педагогической работы в летний период</b>		
8.1. Работа в пришкольном оздоровительном лагере	0,5	
8.2. Работа на пришкольном - опытном участке	0,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>85,0</b>	

**Перечень  
критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда преподавателя-организатора ОБЖ**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
<b>Критерий 1. Позитивные результаты военно-патриотической работы с учащимися</b>		
1.1. Количество юнармейцев отделений «Зарница» и «Орленок» в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	3,0	
- выше	5,0	
1.2. Наличие призовых мест юнармейцев отделений «Зарница» и «Орленок» на внешкольных конкурсах и соревнованиях различного уровня:		
• муниципального уровня	2,0	
- 3 место	3,0	
- 2 место	4,0	
- 1 место		
• республиканского уровня	3,0	
- 3 место	4,0	
- 2 место	5,0	
- 1 место		
Максимально возможное количество баллов по показателю 1.2.	9,0	
1.3. Средний балл учащихся по предмету ОБЖ в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	3,0	

- выше	5,0	
1.4. Обеспечение образцового содержания тира для стрельбы	3,0	
1.5. Количество учащихся, продолживших обучение в высших военных учебных заведениях в сравнении с предыдущим годом: - на прежнем уровне (не менее 1) - выше	2,0 3,0	
1.6. Количество тематических лекториев для родителей и педагогов школы, организованных педагогом-организатором ОБЖ (в том числе с приглашением специалистов), в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0	
1.7. Количество общешкольных спортивно-оздоровительных мероприятий, проведенных с учащимися и работниками школы, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0	
1.8. Охват учащихся (юношей) 10-х классов пятидневными полевыми сборами: - не менее 75% учащихся - 100% учащихся	3,0 5,0	
1.9. Активное участие в организации и проведении месячников по безопасности движения, пожарной безопасности, обеспечению гражданской защиты и т.д.	3,0	
1.10. Обеспечение образцового содержания кабинета ОБЖ	2,5	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>43,5</b>	
<b>Критерий 2. Введение методической и инновационной деятельности</b>		
2.1. Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	0,5	
2.2. Участие в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ, по конкретному направлению	0,5	
2.3. Наличие методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	1,0	
2.4. Педагогом-организатором ОБЖ подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • школьного уровня • муниципального уровня • республиканского уровня	0,5 1,0 1,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.4</i>	3,0	
2.5. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5	
2.6. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>6,5</b>	
<b>Критерий 3. Позитивные результаты по организации работы штаба по ГО и ЧС</b>		
3.1. Качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций учащихся и работников школы	3,0	
3.2. Количество занятий по ГО и ЧС, проведенных с работниками учреждения, в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0	
3.3. Эффективное руководство штабом по ГО и ЧС (отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций)	3,0	
3.4. Эффективная организация работы по антитеррористической пропаганде	2,0	
3.5. Увеличение количества демонстрационных стендов, рекламных буклетов по противопожарной пропаганде и антитеррористическому режиму	2,0	
3.6. Подготовка невоенизированных формирований: - группы пожаротушения; - группы охраны общественного порядка; - АСФ	1,0 1,0 1,0	
3.7. Своевременная постановка граждан на воинский учет	2,0	

<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>18,0</b>	
<b>Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда преподавателя</b>		
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы преподавателя	2,0	
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>2,0</b>	

**Перечень  
критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда  
педагога-психолога**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Обоснование</b>
<b>Критерий 1. Позитивные результаты диагностической и коррекционно-развивающей работы с учащимися</b>		
1.1. Уменьшение доли учащихся, требующих обязательного охвата различными видами обязательного контроля, по сравнению с предыдущим периодом:	3,0	
• по социальным показателям	3,0	
• по интеллектуальным показателям	3,0	
• по эмоциональным показателям		
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 1.1.</i>	<i>9,0</i>	
1.2. Положительная динамика количества обращений родителей за консультациями к специалисту, в сравнении с предыдущим периодом	3,0	
1.3. Доля учащихся, охваченных различными видами опросов, анкетирования и т.д., от общего количества учащихся школы, в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	1,0	
- выше	3,0	
1.4. Доля педагогов, охваченных различными видами опросов, анкетирования и т.д., от общего количества педагогов школы, в сравнении с предыдущим периодом:		
- на прежнем уровне	1,0	
- выше	3,0	
1.5. Увеличение количества методик, используемых при проведении психологической диагностики, в сравнении с предыдущим периодом	3,0	
1.6. Ведение работы по адаптации учащихся	3,0	
1.7. Положительная динамика учащихся, определившихся с выбором профилей профессии, по сравнению с предыдущим периодом	3,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>27,0</b>	
<b>Критерий 2. Ведение методической и инновационной деятельности</b>		
2.1. Участие специалиста в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	0,5	
2.2. Участие специалиста в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ, по конкретному направлению	0,5	
2.3. Наличие методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	1,0	
2.4. Участие в работе общественных организаций	0,5	
2.5. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:		
• школьного уровня	0,5	
• муниципального уровня	1,0	
• республиканского уровня	1,5	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.5</i>	<i>3,0</i>	
2.6. Участие специалиста в подготовке и проведении открытых уроков (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:		
• школьного уровня	0,5	
• муниципального уровня	1,0	

• республиканского уровня	1,5	
Максимально возможное количество баллов по показателю 2.6	3,0	
2.7. Участие в конкурсах муниципального или регионального уровней	3,0	
2.8. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5	
2.9. Использование проектных методов в работе специалиста	1,0	
2.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>15,0</b>	
<b>Критерий 3. Позитивные результаты по мониторинговой деятельности</b>		
3.1. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами обязательного контроля	2,0	
3.2. Своевременное и качественное выполнение части программы мониторинга ОУ, закрепленной за специалистом	2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>4,0</b>	
<b>Критерий 4. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста</b>		
4.1. Доля родителей, удовлетворенных качеством работы специалиста: - 75-90% родителей - 91-100% родителей	2,0 3,5	
4.2. Доля педагогов, удовлетворенных качеством работы специалиста: - 75-90% педагогов - 91-100% педагогов	2,0 3,5	
4.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	2,0	
4.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>11,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>60,0</b>	

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда уборщицы служебных помещений  
для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

№ П.П.	Показатели	Диапазон баллов	Балл	Обоснование
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-5		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-3		
4.	Проведение генеральных уборок	0-4		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-2		
6	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>15</b>		

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда**

**Гардеробщика; Вахтера**

№ П/П	Показатели	диапазон баллов	балл	обоснование
1.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	0-2		

2.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-3		
3.	Постоянный контроль за ситуацией в школе	0-2		
4.	Участие в общественной жизни школы	0-2		
5	Участие в ремонте школы	0-4		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-2		
6	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>15</b>		

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда  
рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания**

№ п/п	Показатель	Максимальный балл	Балл	Обоснование
1	Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения школы в исправном состоянии (Поддержание в исправном состоянии систем: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства). Исправность оборудования и инвентаря. 1 балл за каждый вид.	5		
2	Поддержание освещенности в классах и других помещениях согласно норм.	1		
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью	1		
4	Участие в общественной жизни школы (Участие в субботниках и т. д..) 1 б за каждое	3		
5	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества (ограждение школы, вывеска, зелёные насаждения, освещение).	3		
6	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок.	3		
7	Качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования школы, школьного здания.	2		
8	Качественный текущий ремонт здания школы и сооружений.	15		
9	Выполнение разовых поручений администрации школы по соблюдению СанПиНа, превышающих функциональные обязанности.	15		
10.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	2		
11.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>35</b>		

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа**

№ П.П.	Показатели	Максимальное число баллов	Балл	Обоснование
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-1		
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2		
3.	Участие в текущем ремонте школы	0-5		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2		
5.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	<b>10</b>		

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря для распределения  
выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

№ П.П.	Показатели	Максимальное число баллов	Балл	Обоснование
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	0-3		
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-3		
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-3		
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-2		
5.	Ведение архивной документации	0-2		
6.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-3		
7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-2		
8.	Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-2		
9.	Регулярное повышение квалификации.	0-2		
10.	Оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике	0-2		
11.	Работа с электронной почтой	0-2		
12.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	0-3		
13.	Хранение экзаменационных работ учащихся	0-2		
14.	Своевременная постановка и снятие учета военнообязанных	0-2		
15.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2		
16.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>35</b>		

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда дворника**

№ П.П.	Показатели	Диапазон	Балл	Обоснование
--------	------------	----------	------	-------------

		<b>баллов</b>		
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-1		
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-3		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-1		
4.	Проведение генеральных уборок	0-3		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-1		
6.	Соблюдение безопасных условий труда	0-1		
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>10</b>		



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

**муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
г. Шахты Ростовской области**

**«Средняя общеобразовательная школа №12»**

346519, г. Шахты Ростовская область пер. Бугроватый, 28 тел. 8(8636)26-35-31 /факс 8 (8636)26-35-31, e-mail: school12@shakhty-edu.ru

**ПРИНЯТО**

на общем собрании  
коллектива

протокол № \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2025г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Л.А. Костенко

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор

МБОУ СОШ № 12 г. Шахты

\_\_\_\_\_ Т.Г. Пономарева

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2025г.

**Приказ №\_\_ от \_\_. \_\_. 2025г.  
Вступает в действие с 01.10.2025 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оценке результативности и качества профессиональной деятельности  
педагогических работников МБОУ СОШ №12 г. Шахты**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 года №986 (ред. от 23.04.2013) «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников»;
- Постановлением Правительства Ростовской области от 24 апреля 2013 г. №222 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы»;
- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 г. №512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций»;

- Постановлением Администрации города Шахты №5158 от 13.08.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений города Шахты, обслуживающего персонала и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации города, городской Думы и отраслевых (функциональных) органов Администрации г. Шахты в 2013 году»;
- Постановлением Администрации города Шахты от 11.06.2013 г. №3563 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Шахты на 2013-2018 года»;
- Приказом Департамента образования г. Шахты от 19 августа 2013 года №348 «Об утверждении Примерных целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений»;
- Приказом Минтруда России от 13 мая 2013 года №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическими работниками по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников:

- обеспечение зависимости оплаты труда педагогов от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение- системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников**

2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе

с учетом критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.2. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией образовательного учреждения и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.

2.3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельностью, не допускается.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений).

2.5. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения, результатов его профессиональной деятельности, на основе критериев (Приложение №1) и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в образовательном учреждении приказом директора создаётся комиссия, состоящая из представителей администрации, педагогических работников, представителя первичной профсоюзной организации.

2.7. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в Протоколе Экспертного совета. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности. Председатель комиссии несет персональную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации, а также достоверность сведений, внесенных в протокол.

2.8. На основании рейтинговой оценки деятельности учителей комиссия готовит протокол об эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки директору образовательного учреждения для подготовки доклада на заседании общего собрания - трудового коллектива и издания приказа по образовательному учреждению. Срок хранения протоколов - 5 лет. Протоколы хранятся у директора образовательного учреждения.

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения рейтинговой оценки деятельности учителей:

- педагоги сдают рейтинговую оценку своей деятельности в комиссию 1 раз в квартал (оплата производится ежемесячно);
- комиссия рассматривает предоставленные материалы в течение 3-х дней и вывешивает для ознакомления рейтинг педагогов;
- Педагог может обратиться в комиссию с письменным заявлением, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен;
- комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное разъяснение, оформив заседание соответствующим протоколом. В случае несогласия с разъяснениями комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения;
- после 4 числа последующего за отчетным периодом( квартал) издается приказ, который передается в бухгалтерию для начисления заработной платы.

2.10. На вновь поступивших педагогических работников распространяется тот же порядок

проведения оценки, что и для остальных педагогических работников.

2.11. Средства, высвободившиеся при увольнении педагогических работников, распределяются между остальными педагогическими работниками с учетом увеличенной стоимости одного балла.

2.12. На уменьшение размера стимулирующей части надбавки или её лишение влияют такие показатели, как снижение успеваемости обучающихся по предмету, снижение качества освоения программы обучающимися, отсутствие повышения педагогическим работником своего профессионального уровня, наличие дисциплинарного взыскания.

### **3. Порядок расчета стимулирующих выплат**

3.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

3.2. Ежемесячный размер стимулирующей части ФОТ педагогов разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога.

В результате получается ежемесячный размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

### **4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.**

4.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создается комиссия, состоящая из членов администрации и представителей трудового коллектива.

4.2. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок. Результаты своей работы комиссия представляет на согласование в Управляющий совет школы

4.3. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

- анализ результатов промежуточной аттестации;
- анализ результатов КМС и административных контрольных, диагностических работ, ВПР, РДР;
- анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- диагностика обучающихся и родителей;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- анализ календарно-тематического планирования;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчет работника;
- собеседование;
- смотр кабинетов и закреплённых участков территории;
- анализ работы со школьной документацией и др.

### **5. Показатели, уменьшающие размер надбавок**

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

#### **6. Премирование работников**

Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера.

Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

**Критерии оценки качества работы учителя \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_**  
(ФИО) (четверть)

№	Критерии	Шкала	Мах баллов	Набранное кол.-во баллов по итогам __ четверти 202_-202_ учебного года	Расшифровка баллов (результаты работы)	Оценка экспертной группы
<b>А.</b>	<b>Учебная деятельность. Качество и обще-доступность образования.</b>					
1.	Уровень обученности	100% - 3 балла	6 б			
	Качество обученности	≥ 48% - 3 балла				
2.	Наличие призеров и победителей в научно-практических конференциях, олимпиадах, творческих конкурсах, дополнительных проектах (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.). (баллы суммируются при наличии победителя и/или призера)	международный: победитель – 5 б., призер – 4 б.; всероссийский: победитель – 3,5 б., призер – 3 б.; региональный: победитель – 2,5 б., призёр – 2 б.; муниципальный: победитель – 1,5 б. призёр – 1 б. школьный: победитель – 1 б. призёр – 0,5 б.	24			
3.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся. Наличие индивидуальных результатов (по	до 50% – 0 баллов, 51- 60% – 1 балл; 61-70% – 2 балла;	4			

	результатам контрольных мероприятий и промежуточной аттестации, ВПР, РДР и др.). знаний 2-8, 10 классов по итогам года и по результатам ОГЭ и ЕГЭ в 9 и 11 классах.	71- 80% – 3 балла; от 81% – 4 баллов.				
4.	Разработка индивидуальных авторских программ, углубленных и элективных курсов, их реализация в учебно-воспитательном процессе: 1. разработка и апробация индивидуальных авторских программ, получивших экспертную оценку 2. разработка авторских программ элективных курсов	2 балла  1 балл	2			
Б.	<b>Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса.</b>					
5.	Создание безопасных условий в учебно-воспитательном процессе (отсутствие травматизма обучающихся )	0-2 баллов	2			
6.	Использование ИКТ технологий в учебно-воспитательном процессе: мультимедийных и интерактивных средств обучения, компьютерных программ (на 90% проведенных уроков от общего количества часов – 1 балл; на 100% уроков от общего количества часов – 2 балла)	на 90% проведенных уроков от общего количества часов – 1 б.; на 100% уроков от общего количества часов – 2 б.	2			
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, медиатека, банк информационных ресурсов и т. д.): 1. систематизация дидактического и раздаточного материала по всем разделам программы 2. пополнение материально-технического обеспечения преподавания предмета с привлечением внебюджетных средств (за счет родителей) 3. создание безопасных условий в учебно-	0-1 балл  0-2 балла  0-1 балл	7			

	воспитательном процессе 4. наличие полного пакета документов по антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, охране труда, ГО и ЧС 5. своевременное и качественное проведение инструктажей по ТБ, охране труда	0-2 балла  0-1 балл				
<b>В.</b>	<b>Профессиональные условия развития педагогических работников</b>					
8.	Участие и итоги профессиональных конкурсов различного уровня (баллы не суммируются)	федеральный уровень – 6 баллов; региональный уровень – 4 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; школьный уровень – 1 балл.	6			
9.	Мастер-классы, открытые уроки, выступление на педагогических советах, методических объединениях (баллы не суммируются)	всероссийский уровень – 4 балла. региональный уровень – 3 балла. муниципальный уровень – 2 балла, школьный уровень – 1 балл.	4			
10.	Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе.	0-2 баллов	2			
11.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	0-2 баллов	2			
12.	Размещение материалов в сети Интернет и на сайте школы.	1-3 работы – 1 балл; 4-6 работ – 2 балла; 7-8 работ – 3 балла; 9 и более работ – 4	4			

		балла.				
Г.	<b>Социальные критерии как фактор работы классного руководителя</b>					
13.	<p>Результативность воспитательной работы:</p> <input type="checkbox"/> снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, или их отсутствие, <input type="checkbox"/> снижение пропусков без уважительных причин, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, <input type="checkbox"/> отсутствие случаев вандализма и экстремизма в школах и общественных местах	<p>1 балл</p> <p>2 балл</p> <p>1 балл</p>	3			
14.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	0-2 балла	2			
15.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:</p> <p>-проведение постоянно действующего лектория в рамках родительского всеобуча;</p> <p>-разработка совместных творческих проектов и проведение совместных общешкольных мероприятий</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	2			
16.	<p>Степень участия класса в общешкольных мероприятиях:</p> <p>1. Общешкольные КТД «Осенний балл», «День учителя», "Фестиваль семьи", "Ученик года" и др.), их организация и проведение параллелями классов;</p> <p>2. победители и призеры школьных конкурсов («Лучший дежурный класс» и др. тематических)</p>	<p>2 балла</p> <p>1 балл</p>	3			
17.	<p>Уровень коммуникативных навыков обучающихся, умение работать в команде, принимать решения, подчиняться коллективным решениям и др.:</p> <p>1.отсутствие нарушений правил поведения учащихся, отсутствие конфликтных ситуаций в классе (между учащимися класса, между учащимися и учителем)</p> <p>2. выполнение всеми учащимися класса решений</p>	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p>	4			

	органов ученического самоуправления внешний вид, сменная обувь, школьная форма одежды, запрет на курение и т.д.					
<b>Д.</b>	<b>Эффективность педагогической и управленческой деятельности</b>					
18.	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровня: ПНПО, Лучший по профессии: 1. участие в муниципальном этапе конкурса 2. победитель муниципального этапа конкурса 3. участие в региональном этапе конкурса 4. победитель регионального этапа конкурса	1 балл 2 балла 1 балл 2 балла	6			
19.	Высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0-2 балла	2			
20.	Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации, планов ВР, рабочих программ учебных предметов и внеурочных, дополнительных программ по предметам	0-2 балла	2			
21.	Ведение электронных дневников и журнала: отсутствие замечаний; % заполнения тем; % уроков с д/з; ведение планирования; ведение журнала; своевременное ведение журнала выше 90%.	Учителя-предметники – 0-3 баллов; Классный руководитель – 0-1 баллов	4			
<b>Е.</b>	<b>Сохранение здоровья учащихся и работников в учреждении</b>					
22.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и работников гимназии (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.)	0-3 балла	3			
23.	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием:		4			

	1. активная работа классного руководителя с родительским комитетом по вопросам организации питания (100% охват питанием за счет родительских средств)	2 балла				
	2. своевременное предоставление пакета документов по питанию и компенсации молочными продуктами заболевшим детям	2 балла				

Подтверждающие документы :

1. Справки заместителей директора по УВР и ВР;
2. Приказы директора;
3. Приказы директора, наличие публикаций, грамот, сертификатов, дипломов;
4. Мониторинг / диагностика \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_

Итого баллов по критериям- \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Е.Н.Нищита.

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ Малютина И.В  
 \_\_\_\_\_ Ямпилец Е.А  
 \_\_\_\_\_ Гречко З.П  
 \_\_\_\_\_ Глухова С.А.  
 \_\_\_\_\_ Костенко Л.А.

С заключением комиссии ознакомлен (а) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

