

Принято
решением первичной профсоюзной организации
протокол от 24.04.2015 № 4
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Г.А. Тюрина

Утверждено
приказом МБОУ СОШ №2
им. Н.И. Борева
от 27.04.2015 № 115/1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза Н.И.Борева»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза Н.И.Борева» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлениями администрации города Моршанска от 24.02.2015 № 221 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска» и от 06.04.2015 №437 «О внесении изменений в постановление администрации города от 24.02.2015 №221».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза Н.И.Борева» (далее - школа).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:
размеры **базовых (минимальных) окладов** (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых **(минимальных) ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы, условия их

установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников школы, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;

условия **оплаты труда директора** школы, его заместителей и главного бухгалтера школы;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников школы.

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным положением от 24.02.2015, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам

должна осуществляться в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников школы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей (**секретарь, сторож, вахтер, дворник, кассир, рабочие профессии 1, 2, 3 квалификационного разряда (рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, гардеробщик, уборщик служебных помещений, делопроизводитель).**

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3430 рублей (**младший воспитатель рабочие профессии 4, 5 квалификационного разряда (рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, повар, лаборант, шеф-повар).**

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5000 рублей (**старший вожатый, педагог дополнительного образования, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, учитель, старший методист, методист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, ведущий электроник, документовед).**

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня - 5720 рублей (**заведующий библиотекой, заведующий гостиницей**).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:
 - 2 квалификационный уровень - 0,20(заведующий хозяйством);
 - 3 квалификационный уровень - 0,30 (шеф-повар);
 - 4 квалификационный уровень - 0,40;
 - 5 квалификационный уровень - 0,50;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:
 - 1 квалификационный уровень - 0,30 (старший вожатый, бухгалтер, документовед);
 - 2 квалификационный уровень - 0,40 (педагог дополнительного образования, педагог-организатор);
 - 3 квалификационный уровень - 0,50 (воспитатель, методист, педагог-психолог);
 - 4 квалификационный уровень - 0,60 (педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, старший воспитатель; старший методист, учитель, ведущий бухгалтер, ведущий электроник);
 - 5 квалификационный уровень - 0,70;
- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:
 - 1 квалификационный уровень - 0,50 (заведующий библиотекой, заведующий гостиницей);
 - 2 квалификационный уровень - 0,60;
 - 3 квалификационный уровень - 0,70.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада с учетом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

Школа в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

2.3. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов, (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и

квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

МБОУ СОШ №2 им.Н.И.Бореева в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группе и установлены в приложении к настоящему положению.

2.4. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в школе применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Школа, в пределах средств на оплату труда, может

самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых школа создана.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам школы, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся педагогическим работникам школы, прошедшим аттестацию до 01.09.2012 и имеющим заключение о владении навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся, в пределах средств, выделенных на оплату труда, установлен повышающий коэффициент 0,07.

3.3. Работникам школы, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю школы; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в школе - по решению директора может быть установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 им.Н.И.Бореева, трудовым договором. При наличии у работника школы нескольких почетных званий (орденов, медалей), повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых

(должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

- заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, - 0,50;
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, - 0,60.

3.6. Для работников школы повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа школы (условия труда в которых отличаются от нормальных):

- в классах, реализующих профильное обучение, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий – повышающий коэффициент 0,15;

- в классах, реализующих профильное обучение на основании договоров с организациями среднего профессионального образования и центрами образования – повышающий коэффициент 0,15;

- в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы (классы коррекционного обучения, классы инклюзивного образования) – повышающий коэффициент 0,20;

- за индивидуальное обучение на дому (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) – повышающий коэффициент 0,20;

- за обучение по программам начального, основного и среднего общего образования в семейной форме – повышающий коэффициент 0,15;

- за работу в школе, в которой созданы условия для постоянного и (или) временного проживания обучающихся – повышающий коэффициент 0,15.

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя,

главному бухгалтеру в зависимости от типа организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается школой самостоятельно и закрепляется настоящим Положением об оплате труда МБОУ СОШ №2 им.Н.И.Бореева.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты

4.1. Для работников школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в % или абсолютных величинах:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

ПЕРЕЧЕНЬ должностей и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный на 12% размер оплаты труда.

Должность	Работа с вредными и (или) опасными условиями труда
Младший воспитатель	<ol style="list-style-type: none">1. Работы по стирке белья моющими и дезинфицирующими средствами.2. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно - эпидемиологический режим работы.3. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим перечнем.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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» норму, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются настоящим Положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в сумме 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек и выше. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, выплату производить пропорционально численности учащихся;

4.1.4. выплаты за выполнение функций классного руководителя 1-11 классов – 10 %, если в классе 25 и более обучающихся – 15%, от повышенной базовой ставки;

Перерасчёт размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

4.1.5. за проверку письменных работ обучающихся 1-4 классов – 10%; 5-11 классов по русскому языку и литературе в размере - 15 %; по математике и информатике – 10%; по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, истории - 5% от учебной нагрузки;

Перерасчёт размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, дополнительная оплата за проверку тетрадей не производится.

4.1.6. учителям, в классах которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья I-VII вида, в размере 4% за каждого обучающегося; за заведование учебными мастерскими – 10% от повышенной базовой ставки;

выполнение другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором – 10%;

за заведование кабинетами – 8%;
за организацию горячего питания – 30%;
за ведение школьного Web-сайта – 30%;
за работу в микрорайоне – 18%;
за руководство методическими объединениями – 5%;
за организацию спортивной работы в школе – 20%;
за заведование музеем – 30%;
учителям физики и химии производить доплату за проведение лабораторных и практических работ при отсутствии лаборантов – 10%.
Все выплаты производить от повышенной базовой ставки.

4.1.7. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за год.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются настоящим Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.8. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса

Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.9. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сторожам и младшим воспитателям.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, меньше установленного Федеральным законом минимума, заработная плата доводится до минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области.

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников школы установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год),

единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим Положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в процентах или абсолютных единицах.

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы, определяются школой самостоятельно, закрепляются в Приложении 1 настоящего Положения об оплате труда с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями, за:

- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий,

- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

- работу, связанную развитием материально - технической базы школы (по итогам конкурса учебных кабинетов, групповых комнат, залов, музейных комнат, мастерских);

- сохранение контингента обучающихся;

- специфику образовательных программ;

- участие работников в реализации программ развития школы;

- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности школы;

- создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в формах ЕГЭ и ОГЭ;

- подготовку призеров олимпиад, конкурсов,

- за организацию и проведение внеурочной деятельности обучающихся.

5.3. Работникам школы может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы.

Размер надбавки за выслугу лет определяется школой самостоятельно и закрепляется настоящим Положением об оплате труда с

учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за выслугу лет работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, в пределах фонда оплаты труда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

5.4. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.5. При установлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 20%;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы – 20%;

-достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – 20%;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – 20%;

-участие в инновационной деятельности – 20%;

-досрочное выполнение работ – 15%;

-организация и ведение внеурочной деятельности – 20%.

Выплата единовременных премий работникам школы за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

-подготовки объектов к учебному году;

-устранения последствий аварий;

-подготовки и проведения региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работниками руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.7. Молодым специалистам, работающим в школе, производится ежемесячная доплата в размере 2300 рублей.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и средне-специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в МБОУ СОШ №2 им.Н.И.Бореева в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Выплата доплаты молодым специалистам производится в порядке и на условиях, установленных постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 №300 (с изменениями в редакции Постановления администрации Тамбовской области от 12.08.2013 №872) «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений».

5.8. Выплаты единовременных стимулирующих выплат осуществляется победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» в сумме 40000 рублей, за счет областной субвенции.

5.9. При награждении нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии работников сферы образования» производить единовременные стимулирующие выплаты в сумме 25000 рублей при увольнении в связи с уходом на пенсию, за счет областной субвенции.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников школы устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников школы;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации школы, сокращении численности или штата работников школы. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника школы;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников школы в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения об оплате труда, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. **Должностной оклад** директора школы, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в **фиксированном размере** на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя и составляет 9372 рубля.

7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

7.4. Директору школы, которому присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

7.5. Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю школы либо занимаемой должности.

7.6. При наличии у директора школы нескольких почетных званий

(орденов, медалей), предусмотренных пунктом 7.4., повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

7.7. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю школы либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- кандидат наук - 0,10;
- доктор наук - 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.8. Для директора школы, исходя из типа школы, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.8.1. За работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда:

- за наличие пришкольного интерната в общеобразовательной организации - повышающий коэффициент 0,15;
- за вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент до 1,5.

7.8.2. За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

7.8.3. За работу в организациях спортивной направленности устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.8.4. Для директора школы, исходя из типа школы, устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

- за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,0015;
- за каждого работника списочного состава - 0,0005.

7.9. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.10. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением администрации города по решению комиссии по оплате труда руководителей организации.

7.11. Выплаты **компенсационного** характера директору школы устанавливаются к должностному окладу, определяемому с учетом

повышающих персональных коэффициентов.

7.12. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.13. Для директора школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников школы, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год; единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Размеры стимулирующих выплат и премии устанавливаются администрацией города в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для руководителей организаций устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.14 Директору школы может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы.

В стаж работы директора школы, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, а также иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, работа в органах местного самоуправления города на должностях муниципальной службы.

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

В случае если у директора школы право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7.15. Директору школы могут устанавливаться премиальные выплаты:
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование директора школы по итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности школы, личного вклада директора школы в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются учредителем.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат и сравнения ее с объемом средств, предусмотренных школе на оплату труда.

7.16 Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера школы устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.8. для директора школы распространяются на заместителей руководителей школы и главного бухгалтера.

7.17. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.18. Надбавка за выслугу лет осуществляется директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 7.14. настоящего Положения об оплате труда.

7.19 Директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру школы устанавливаются обязательные выплаты социального характера в

соответствии с п. 6.1. настоящего Положения об оплате труда.

7.20. Директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру школы может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников школы

8.1.В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2.Особенности оплаты труда педагогических работников школы обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

8.3.В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», устанавливаются в астрономических часах.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного школой, объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

8.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного

согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно [пункту 2.2](#) приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

8.7. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

8.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается приказом директора школы.

8.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником со школой.

8.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 2.8.1](#) приложения № 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников,

установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [пункте 2.8](#) приложения №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

8.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

8.16. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1
к Положению об оплате труда

Показатели эффективности деятельности педагогических работников школы

№ п/п	Направления / Показатели	Индикаторы / Критерии	Весовой коэффициент показателя
Для заместителей директора			
1	Соответствие деятельности школы требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных, обоснованных жалоб)	Наличие предписаний, жалоб	0
		Отсутствие предписаний, жалоб	1
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Действуют коллегиальные органы управления школой	2
3	Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг (по результатам социологических опросов)	От 75% до 100%	2
		От 50% до 75%	1
4	Информационная открытость школы	Сайт школы соответствует установленным требованиям законодательства в плане содержания и информативности, обновляется: не реже 1 раза в неделю, не реже 1 раза в месяц	2 1
		Школа участвует в процедурах независимой оценки качества образования	1
		В школе действует Совет по профилактике правонарушений несовершеннолетних, включающий представителей педагогической, родительской, ученической общественности	1
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Организация дежурства учительского и родительского патруля в вечернее время в общественных местах пребывания несовершеннолетних (в праздничные и выходные дни)	1
		Организация встреч учащихся с представителями правоохранительных органов в течение учебного года (полугодия)	1
		В школе действует школьный музей, используется в качестве ресурса для организации образовательной деятельности обучающихся	1
6	Реализация социокультурных проектов.	В школе реализуются социальные проекты	1
		В школе действует научное общество учащихся	1
		В школе действуют клубы по интересам	1
		В школе организовано волонёрское, добровольческое движение среди обучающихся	1
		Доля молодых педагогов (до 30 лет) от	
7	Реализация мероприятий по		

	привлечению педагогов	молодых педагогов	общего числа педагогов составляет: от 5% до 10%, от 10% до 20% от 20% до 30%	1 2 3
8	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми		Внедрение проблемно-исследовательских, проектных методов обучения	1
			Участие во Всероссийских, областных районных научно-практических конференциях	5 2 1
			Участие во Всероссийской олимпиаде школьников: заключительный этап региональный этап муниципальный этап школьный этап	6 4 2 1
			Участие во Всероссийских, областных районных конкурсах и соревнованиях	5 2 1
			Участие в заочных предметных олимпиадах, предметных чемпионатах, в конкурсных мероприятиях, организованных с использованием Интернет-технологий, в т.ч. в режиме он-лайн.	2
			Поощрение одаренных детей: через публикация в СМИ, сайте школы, создание сборников творческих, исследовательских, проектных работ; оформление тематических стендов, папок, поощрение экскурсионными поездками и т.д.	2
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		Охват горячим питанием от 80% до 100%	2
			Охват горячим питанием от 50% до 80%	1
			Организация в течение учебного года (полугодия) спортивно-оздоровительных мероприятий (месячников, Дней здоровья и т.л.) не менее 2 раз за год (1 раза за полугодие)	1
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)		В школе действует не менее 2 спортивных секций	1
			В школе спортивные соревнования организованы не реже 1 раза в четверть	1
11	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		В школе организовано обучение по индивидуальным учебным планам на дому	1
			В учебный план на старшей ступени обучения включены спецкурсы, элективные курсы для реализации индивидуальных образовательных потребностей обучающихся	1
12	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения		На базе школы реализуется 2 и более программы дополнительного образования.	2
			На базе школы реализуется не менее 2	1

		программ дополнительного образования.	
13	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	В школе в 10-11 классах реализуется профильное обучение	1
		В школе организована предпрофильная подготовка обучающихся 9 класса	1
14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» от общего количества обучающихся по предмету (по итогам четверти, 1 полугодия, года, административных контрольных работ)	90-100% - 10 б 80-89% - 8 б 70-79% - 6 б 60-69% - 5 б 50-59% - 4 б 40-49% - 2б
15	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения	Коэффициент выбытия из школы:	
		от 1% до 5%	3
		от 5% до 7%	2
		от 7% до 10%	1
16	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчёте на 1 предмет) у 10% выпускников с наилучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчёте на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ.	2 и более	1
		1,5 – 2	2
		1-1,5	3
		0,5-1	4
17	Результаты итоговой аттестации.	Позитивная динамика показателя среднего балла ЕГЭ по выбору:	
		- на уровне прошлого учебного года	1
		- выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2
		Отношение среднего балла ЕГЭ по школе к средне областному показателю по русскому языку	Выше на 3б и более - 5б Выше на 1-2б - 3 б
		Отношение среднего балла ЕГЭ по ОУ к средне областному показателю по математике	Выше на 3 б и более - 5 б Выше на 1-2б - 3 б
		Доля выпускников 9 классов, получивших «4» и «5» в ходе ГИА в форме ОГЭ (по русскому языку), от общего количества участвовавших в ГИА в форме ОГЭ	90-100% - 10 б 80-89% - 8 б 70 -79 % - 7 б 60-69% - 5 б 50-59% - 4 б 40-49% - 2б
		Доля выпускников 9 классов, получивших «4» и «5» в ходе ГИА в форме ОГЭ (по математике), от общего количества участвовавших в ГИА в форме ОГЭ	90-100% - 10 б 80-89% - 8 б 70 -79 % - 7 б 60-69% - 5 б 50-59% - 4 б 40-49% - 2б
Для учителей, старшего методиста, методиста, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, педагогов дополнительного образования, педагога-библиотекаря, педагога-психолога			
1	Реализация дополнительных проектов с обучающимися.	Организация экскурсий и экспедиций (по району, области и т.д.)	1

		Организация образовательных групповых проектов обучающихся	1
		Организация социальных проектов обучающихся	1 (за одно направление)
		Организация внеурочной работы по предметам: Плановых предметных недель Организация дополнительных мероприятий вне рамок недели (не менее 2)	1 1
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, зафиксированных документально	3
		Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся	1
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Позитивная динамика показателя среднего балла ЕГЭ: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1 2
		Отношение среднего балла ЕГЭ по ОУ к средне областному показателю по русскому языку или математике	Выше на 3б и более - 3б Выше на 1-2б - 2б
		Отношение среднего балла ЕГЭ по ОУ к средне областному показателю по другим предметам	Выше на 3б и более - 2б Выше на 1-2б - 1б
		Доля выпускников 9 классов, получивших «4» и «5» в ходе ГИА в форме ОГЭ (по русскому языку или математике), от общего количества участвовавших в ГИА в форме ОГЭ	80-100% - 3б 60-79% - 2б 40-59% - 1б
		Доля выпускников 9 классов, получивших «4» и «5» в ходе ГИА в форме ОГЭ (по предметам по выбору), от общего количества участвовавших в ГИА в форме ОГЭ	70-100% - 2б 40-69% - 1б
		Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» от общего количества обучающихся по предмету (по итогам четверти, 1 полугодия, года по русскому языку, математике и начальные классы (русский язык и математика)	80-100% - 3б 60-79% - 2б 40-59% - 1б
		Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» от общего количества обучающихся по предмету (по итогам четверти, 1 полугодия, года по остальным предметам)	70-100% - 2б 40-69% - 1б
		Положительные результаты независимой (внешней) экспертизы в рамках проверок оценки качества образования	60-100% - 2б 40-59% - 1б
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих	Регулярное (не реже 1 раза в четверть) проведение родительских собраний	1

	взаимодействие с родителями обучающихся	Организация совместных с родителями и обучающимися воспитательных, спортивных мероприятий, творческих конкурсов, соревнований и т.д. не реже 1 раза в полугодие.	2
		Участие в дежурстве учительского и родительского патруля в вечернее время в общественных местах пребывания несовершеннолетних (в праздничные и выходные дни)	1
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах - победители и призеры: - школьный уровень - муниципальный - региональном - всероссийский	1 3 (за каждого) 6 (за каждого) 10 (за каждого)
		Результативность участия школьников во Всероссийских Молодёжных заочных предметных чемпионатах, других дистанционных, заочных олимпиадах и предметных конкурсах: - муниципальный победитель или призер - региональный победитель или призер - федеральный победитель или призер	1 2 3
		Результативность участия школьников в научно-практических конференциях, конкурсах, конкурсных проектах, выставках, спортивных соревнованиях и т.д. - победители и призеры: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 (за каждого) 5 (за каждого) 10 (за каждого)
		Участие и представление работ на конкурсы, выставки школьного уровня	1
6	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие Призёр Победитель	1 2 3
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в разработке раздела, подпрограммы	1
		Участие в реализации ООП через разработку и ведение авторского курса, программы, прошедших независимую экспертизу	2
		Руководство МО	2
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Количество физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий за полугодие в классе: Более 3 2-3 1	3 2 1
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация индивидуальных встреч с родителями, посещение семей	1
		Вовлечение детей из социально неблагополучных семей в общественную жизнь класса, школы; привлечение к	1

		участию в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.	
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Привлечение спонсорских средств на ремонт кабинета, обслуживание спортивного зала	2
		Оформление общешкольных методических стендов	1
		Благоустройство школы и пришкольной территории (выращивание рассады, благоустройство территории, спортивной площадки)	1
		Администрирование сайта школы, который соответствует установленным требованиям законодательства в плане содержания и информационности, обновляется.	3
		Представление материала для размещения на школьном сайте 1 в месяц не менее 3 в полугодие	2 1
11	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Охват горячим питанием от 80% до 100%	2
		Охват горячим питанием от 50% до 80%	1
		Использование здоровьесберегающих технологий (утренняя зарядка, физкультминутки)	1