

ПРИНЯТО

Советом трудового коллектива
Протокол № 2 от 10.11.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МБОУ

«Приисковая СОШ»

А.Л. Черповодский
Приказ № 67-1 от 15.11.2023



ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Приисковая СОШ»

1. Общие положения

Настоящее Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Приисковая средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008г. № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», постановления Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации МО Орджоникидзевский район «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевский район» № 322 от 30.05.2011 г. (с последующими изменениями №684 от 27.10.2011 г., № 490 от 15.08.2012 г., № 874, 875 от 27.12.2013 г.), а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда,

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Приисковая средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Школы, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период рабочего времени и выполнившего труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в Школе устанавливаются коллективным договором, локальными актами Школы, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда работников Учреждения и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения. Централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения устанавливается учредителем.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из следующих частей:

- базовых (должностных) окладов работников;
- фонда компенсационных выплат;
- фонда стимулирующих выплат (в том числе материальная помощь).

Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю Учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме

остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не более 15% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований из республиканского бюджета.

2.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Школы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются согласно **Приложения 1** к Положению.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы с повышающим коэффициентом 1,25 для специалистов, проживающих в сельской местности.

2.7. Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работников (квалификационная категория), уровень образования, для обслуживающего персонала от сложности занимаемой должности. (**Приложение 2**)

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц. Руководитель Школы при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

2.8. Руководитель Учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями Учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и

работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах.

3.2. Учреждению устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12%;
- обслуживание вычислительной техники и вредные условия труда в кабинете ИКТ (учителю) – до 12%;
- вредные условия труда в кабинете химии (учителю и лаборанту) – 12%; - за работу с учащимися с ОВЗ – 20%;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия (Приложение 3);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (**Приложение 3**)
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время;

- доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (классное руководство (**Приложение 4**))

Размеры доплат определяются комиссией совместно с профсоюзным комитетом, с соблюдением социальной справедливости по результатам работы в предыдущем учебном году. Размер доплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению;

- другие выплаты компенсационного характера.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и могут изменяться в связи с уменьшением или увеличением фонда оплаты труда Учреждения.

IV. Стимулирующие выплаты.

4.1.В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет; (**Приложение 5**)
- выплаты за почетные звания, государственные награды;

- премиальные выплаты по итогам года;
- за расширение обязанностей;
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности;
- за результативность к подготовке к экзаменам;
- руководство методическим объединением, проблемными группами, объединениями;
- за подготовку и участие в конкурсах, в соревнованиях и НПК;
- за подготовку к ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, диагностических работ;
- за олимпиады;
- за участия в конкурсах муниципального, республиканского, всероссийского и международного уровней;
- за прохождение курсов, вебинаров, семинаров;
- за переподготовку;
- за дистанционное обучение учащихся и открытые уроки на муниципальном уровне.

Показатели стимулирования работников основного персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения. **(Приложение 6)**

4.2. Выплаты могут устанавливаться за интенсивность труда, и высокие результаты работы в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

4.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии с локальными актами Учреждения. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату работников. Директор Учреждения при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и порядком, утвержденным Министерством образования и науки Республики Хакасия.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению директора школы. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

4.6. При наличии экономии средств на оплату труда работникам учреждения допускается выплата материальной помощи в случаях: рождение ребенка; смерть близких родственников (родители, муж, жена, дети); приобретение дорогостоящих медикаментов, оплата за дорогостоящее лечение (операцию) и др. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника и ходатайства комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

5.1. Заработная плата директора, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями 3 настоящего Положения.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается в **Приложении 7** к Положению.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом руководителя Управления образования администрации муниципального образования Орджоникидзевский район.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Управление образования может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

VI. Особенности оплаты труда в Учреждении

6.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем на календарный год и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с последующими изменениями).

6.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, Учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждения и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Приложение 1
к Положению о новой системе оплаты

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
Учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**

Наименование	Квалификационный уровень	Должности	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалиф. уровень	Инструктор по физической культуре	7456,00
	2 квалиф. уровень	Социальный педагог	7728,00
	3 квалиф. уровень	Педагог-психолог	7850,00
		Воспитатель ПГ	7850,00
	4 квалиф. уровень	Учитель	8082,00
		Учитель-логопед	8082,00
		Учитель-дефектолог	8082,00
Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2 квалиф. уровень	Заведующая хозяйством	3720,00
Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		Библиотекарь	7488,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалиф. уровень	Уборщик служебных помещений	3565,00
		Сторож	3565,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	2 квалиф. уровень	Повар	3660,00
		Помощник повара	3660,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня»	3 квалиф. уровень	Рабочий по обслуживанию здания	3152,00

**Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам
(базовым должностным окладам) при установлении оплаты труда работникам
учреждения по профессиональным квалификационным группам.**

Должности, отнесенные к квалификационным группам	Критерии по установлению повышающего коэффициента	Установленный повышающий коэффициент
Учитель, учитель- дефектолог, учитель-логопед	Высшая категория, высшее пед. образование	1,7
	Первая категория, высшее пед. образование	1,5
	Вторая категория, высшее пед. образование, молодые специалисты с высшим образованием	1,4
	Молодые специалисты со средним специальным образованием	1,3
	Базовый уровень, высшее пед. образование	1,2
	Базовый уровень, среднее пед. образование	1,1
	Базовый уровень, среднее образование	1
Инструктор по физической культуре	Высшая категория, высшее пед. образование	1,5
	Первая категория, высшее пед. образование	1,4
	Вторая категория, высшее пед. образование	1,3
	Базовый уровень, высшее пед. образование	1,2
	Базовый уровень, среднее пед. образование	1,1
	Базовый уровень, среднее образование	1
Социальный педагог	Высшая категория, высшее пед. образование по специальности	1,5
	Высшая категория, высшее пед. образование не по специальности + курсы	1,45
	Первая категория, высшее пед. образование по специальности	1,4
	Первая категория, высшее пед. образование не по специальности + курсы	1,4
	Первая категория, высшее пед. образование не по специальности	1,35
	Базовый уровень, высшее пед. образование по специальности	1,3
	Базовый уровень, высшее пед. образование не по специальности + курсы	1,25
	Базовый уровень, высшее пед. образование не по специальности	1,2
	Базовый уровень, среднее пед. образование + курсы	1,15
	Базовый уровень, среднее пед. образование	1,1
	Высшее пед. образование по специальности	1,1

Педагог-психолог	Высшая категория, высшее образование по специальности	1,5
	Высшая категория, высшее пед. образование не по специальности + курсы переподготовки	1,45
	Первая категория, высшее пед. образование по специальности	1,4
	Первая категория, высшее пед. образование не по специальности + курсы переподготовки	1,3
	Базовый уровень, высшее пед. образование по специальности	1,25
	Базовый уровень, высшее пед. образование не по специальности + курсы переподготовки	1,2
	Базовый уровень, высшее образование по специальности	1,15
Уборщик служебных помещений	-	1,1
Сторож	-	1,15
Библиотекарь	-	1,0
Рабочий по обслуживанию здания	-	1,15
Повар	-	1,05
Помощник повара	-	1,1

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплаты	Размер выплат в процентах (%)
доплата за совмещение профессий (должностей)	15 %
доплата за расширение зон обслуживания	20%
доплата за увеличение объема работы	20%
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	15%
доплата за работу в ночное время	10%
доплата за выполнение работ различной квалификации	10%

**Компенсационных выплаты за выполнение работы, не входящей в
обязанности работника по занимаемой должности**

1. О доплатах за классное руководство

1.1. Нормируемая доплата за классное руководство, тарифицируемая из фонда оплаты труда составляет:

- до 20% от ставки педагога, если количество учащихся в классе до 13 человек;
- до 21% от ставки педагога, если количество учащихся в классе от 14 до 20 человек;
- до 22% от ставки педагога, если количество учащихся в классе от 21 и более человек.
- выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек;
- классным руководителям, работающих в классах с детьми с ОВЗ из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 12 и более человек, в классе с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

1.2. Доплаты классным руководителям устанавливаются в начале текущего учебного года комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников МБОУ «Приискская СОШ» на один учебный год, оформляются соответствующим приказом директора школы.

2. Количественные показатели классного руководителя

Устанавливается доплата к минимальной доплате в 20-22%:

- 2.1. За организацию и сложность работы в 1-х классах - 3% от должностного оклада учителя;
- 2.2. За организацию и сложность работы в выпускных классах: – в 4-х классах - 1% от должностного оклада учителя; – в 9-х классах – 2% от должностного оклада учителя; – в 11-х классах – 3% от должностного оклада учителя.
- 2.3. За организацию горячего питания учащихся:
- 1-4 классы – 3% должностного оклада учителя;
 - 5-7 классы – 1% от должностного оклада учителя.

Приложение 5
к Положению о новой системе оплаты

**районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы
в Республике Хакасия**

Период	Размер выплат в процентах (%)
0- 1 год	0 %
От 1 года. до 5 лет.	5%
От 5 лет до 10 лет	10 %
Свыше 10 лет	15 %

Приложение 6
к Положению о новой системе оплаты

**Показатели стимулирования работников основного персонала
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.**

Лист самооценки

Ф.И.О. – должность

по итогам работы за период _____

Основания для премирования	Критерии оценивания	Оценочный балл		
		регламент	Учитель	комиссия
1 Успешность: результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.- (четверть, год)	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): Основные предметы- русский. мат, химия, физика, биол, истор, обществ, англ, литер, информ Не основные – музыка, ИЗО, технол, физ-ра.	от 1 до 3 б от 0,5 до 1,5 б		
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	2 б		
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам <u>внешних оценочных процедур</u> , в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 б		
	Результаты ОГЭ «5»-3 б. «4»-2 б. «3» - 1 б			
	Результаты ЕГЭ «5»-5 б. «4»-4б. «3» - 2 б			
2. Сформированность профессиональных компетенций учителя	Курсы профессиональной переподготовки (доп образование, второе образование) Прохождение курсов повышения квалификации (1р в 3 г) Проблемные курсы повышения квалификации	3б 2 б 16ч – 1 б 32 ч -72ч – 2 б > 112ч – 3б		
	Посещение методических дней, семинаров, конференций, круглых столов, фестивалей в зависимости от уровня – очно - дистанционно (по планам УО, РУО. По результатам посещения: слушатель/ выступающий; наличие сертификата, диплома)	2 -3б 1б		
	Наличие почётных званий, отраслевых наград, звание «Заслуженный учитель РФ» , «Почётный работник общего образования», «Заслуженный учитель РХ», почётная грамота УО, МинОбр РФ. (один раз при получении)	1-5 б		
	Аттестация педагогических работников СЗД На I категорию На высшую категорию	1 б 4 б 5 б		
	Использование современных дистанционных образовательных платформ, для улучшения качества образования, повышения интереса к предмету и развития функциональной грамотности учащихся. (мониторинг освоения программ, проверочные работы онлайн, конкурсные работы по предмету, онлайн игры и т.д.,) –наличие документа	1 - 3 б		
3.Методическая деятельность	Подготовка, организация и проведение общешкольных мероприятий (уровень проведения, количество задействованных лиц и т.д.); участие в совещаниях, педсоветах в школе. Руководство объединениями педагогов, творческими группами, проектными командами и т.п.	1-3б. 1 б 1б		
	Наставничество: оказание консультативной, методической помощи,	1 б		

	совместное проектирование занятия. (по результатам) – наличие документов			
	За личное участие педагога в конкурсах, конференциях, соревнованиях, проектах посещение на муниципальном уровне участие на муниципальном уровне (Учитель года, самый Классный класный, ГТО и т.п): посещение на республиканском уровне участие на республиканском уровне По результатам конкурсов: победитель, призёр, лауреат и по уровню (муницип., регион, федеральн.). Наличие нагр.	1 б 3 б 3 б 4 б от 1 до 5 б.		
	Наличие личных публикаций в СМИ, на сайтах педагогов, образовательных сайтах. Наличие собственного сайта и его пополнение собственными методическими материалами (по факту)	от 1 до 3 б 0,5б		
	Открытые уроки/мастер-классы Уровень ОО Муниципальный Региональный	2 б 3 б 5 б		
	Работа в АИС «Барс»	1 б		
	Работа в «Навигаторе»	1б		
	Работа с РДШ	1 б.		
Работа по самообразованию:	Наличие необходимой документации (план по самообразованию, выступления, обобщение опыта по выбранной теме, выступление на МО т.д) Участие в вебинарах, семинарах, круглых столах, тестированиях (дистанционно) - по преподаваемому предмету или административной работе. (наличие подтверждающего документа.)	1 б 1 меропр(1-2 ч)– 0,5 б		
Дополнительные занятия	За дополнительные занятия с отстающими учащимися по предмету и дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися. Не реже <u>одного раза в неделю</u> (при наличии фиксированных данных в журнале регистрации работы с данной категорией обуч-ся, 4 -6 занятий в месяц)	1 занятие – 0,5 б		
Подготовка к ГИА по выбранным предметам	Не реже одного раза в неделю (фиксировано по журналу занятий) к ОГЭ (за один предмет) К ЕГЭ (за один предмет)	1 б. 2 б.		
Уровень сотрудничества с родит. Использование ИКТ	Для ПГ	1 б 1 б		
Сформированность учебных компетенций обучающихся				
Внеурочная деятельность: Творческая, художественно-прикладная, литературная, научная; Спортивная; Исследовательская, проектная. Участие в олимпиадах	Уровень школы Муницип уровень –очно - Муницип.уровень – дистанционно- Республиканский уровень –очно Республиканский уровень- дистанционно- Федеральный уровень –очно Федеральный уровень- дистанционно	0,5 – 1б 2-3-4 б 1-2 б 3-4-5 б 2-3 б 4-5-6 б 1- 1,5 -2 б		
Выполнение учителем общественной работы				
Члены совета профилактики	раз в четверть	0,5		
Члены комиссии по распределению стимулирующих	раз в четверть (участие в заседаниях иных комиссий)	1 б		
Секретарь по ведению протоколов всех заседаний. (педсовет, Совет профил., комиссия по стимулирке, заседание МО)	при наличии своевременно выполненной работы: заполнены протоколы и соответствующие документы. – по объёму выполненной работы.	1-2 б		
За ведение документации и выполнению поручений	Нет замечаний по ведению журналов, сдачи отчётов. Документальное подтверждение, за дополнительную работу с документами. – раз в четверть по факту.	1 б-1,5 б		
Выполнение должностных обязанностей учителем				
Раз в четверть	Соблюдение правил внутреннего распорядка	1 б		
Летний период				
Работа в пришкольном лагере	начальник лагеря: вся документация, контроль работы лагеря, сдача отчёта без замечаний. старший воспитатель: программа лагеря, методические разработки всех мероприятий, контроль за их проведением. воспитатель (не	5 б 2б 1 б		

	является кл.руководителем)			
ИНОЕ				
Лаборант и Соблюдение ТБ на уроках химии, физики, физ-ры, технологии, информатики	раз в четверть	1 б 0,5 б		
Работа в летний период	участие в ремонте школы, кабинета (сентябрь-октябрь) работа на пришкольном участке (апрель- август) (иные работы по факту)	1 -2 б 1- 5 б		
Инклюзивное образование	Адаптированная программа с ОВЗ Участие учащихся с ОВЗ в школьных мероприятиях	1 б 0,5б		
Работа с сайтом:	Пополнение школьного сайта – журнал контроля работы на школьном сайте.	1-5 б		
Коррекционная работа	Индивидуальное сопровождение учащихся группы риска, качество профилактической работ.	1 б		
Причины для лишения стимул. выплат	Нарушение трудовой дисциплины: появление в нетрезвом виде на рабочем месте, отсутствие на работе в течение рабочего дня без уважительной причины, нарушение педагогической этики и т.п.	баллы не начисляются		
ПРОЧЕЕ	Учитель сам заполняет и проставляет баллы. Решение за комиссией.			

Председатель Комиссии _____ / _____
подпись расшифровка

Члены Комиссии: _____ / _____
подпись расшифровка
_____ / _____
подпись расшифровка
_____ / _____
подпись расшифровка
_____ / _____
подпись расшифровка

Подпись учителя _____

Дата: _____

**Перечень должностей, относимых к основному персоналу учреждения по виду
экономической деятельности «Образование»**

Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед
Педагог-психолог
Социальный педагог