

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКОУ СОШ №4

 Н.А. Смолгина

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ СОШ №4



 Д.В. Щеглова

Положение обсуждено и принято
на общем собрании трудового коллектива

МКОУ СОШ №4

Протокол №55 от 07 июня 2024 года

**Положение
об оплате труда работников
МКОУ СОШ №4**

2024 год

Раздел 1

Общие положения.

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ СОШ №4 (далее – положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением правительства Ставропольского края от 29 декабря 2018г. № 628-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями), и приказом министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», в целях реализации Закона Ставропольского края «О бюджете Ставропольского края на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов» и на основании приказа министерства образования Ставропольского края от 04 апреля 2024 года № 552-пр «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края, утвержденное приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края», , приказа отдела образования администрации Труновского муниципального округа Ставропольского края от 09.04.2024 г. № 308 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания образовательных учреждений Труновского муниципального округа», муниципального казенного учреждения «Методический центр Труновского муниципального округа», муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр ТМО СК» Труновского муниципального округа Ставропольского края, утвержденное приказом отдела образования администрации Труновского муниципального округа Ставропольского края от 29 декабря 2020г. № 36 «Об оплате труда руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания образовательных учреждений Труновского муниципального округа», муниципального казенного учреждения «Методический центр Труновского муниципального округа», муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр ТМО СК» Труновского муниципального округа Ставропольского края», в целях реализации постановлений Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021г. № 2539» и № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382 » и на основании приказа министерства образования Ставропольского края от 06 мая 2024 года № 751-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных

учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», приказа ОО АТМО от 04.06.2024 № 438 «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Труновского муниципального округа Ставропольского края от 29.12.2020г. № 35 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Труновского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания образовательных учреждений Труновского муниципального округа», муниципального казенного учреждения «Методический центр Труновского муниципального округа», муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр ТМО СК».

2. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №4 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников школы состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МКОУ СОШ №4 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МКОУ СОШ №4 . Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №4 , согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ №4 согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ №4 согласно разделу 4 положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКОУ СОШ №4 приведен в разделе 5 положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКОУ СОШ №4 приведен в разделе 6 положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 положения.

11. Прочие вопросы оплаты труда приведены в разделе 8, 9 положения.

12. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №4 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №4 и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МКОУ СОШ №4, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Труновского муниципального округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ СОШ №4 Труновского муниципального района на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых МКОУ СОШ №4 с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МКОУ СОШ №4.

Раздел 2

Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МКОУ СОШ №4, Профессиональные квалификационные группы должностей.

2.1 Должностной оклад руководителя: I группа оплаты труда руководителей

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор,	24809	23236	21801	20505».

	заведующий, начальник)				
--	------------------------	--	--	--	--

Должностной оклад заместителя руководителя: I группа оплаты труда

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, начальника), (за исключением нижеуказанных)	22342	20927	19633	18468

2.2 Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квал. уров.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка з/п рублей
1.	1 квал. уровень	старший вожатый	8039
2.	2 квал. уровень	социальный педагог	8523
3.	3 квал. уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	9066
4.	4 квал. уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель;	9671
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9671

2.3. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
-------	--------------------------	--	----------------------------

1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9391».

2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1.		секретарь	6744

2.5. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		Минимальный должностной оклад, рублей
1.	1 квалификационный уровень	лаборант	7276

2.6. Должностные оклады, ставки заработной платы работников культуры включенных в штатные расписания МКОУ СОШ №4 :

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»	Должностной оклад (рублей)
1.	Должности руководящего состава культуры	Заведующий библиотекой	9534

2.7. Должностные оклады рабочих МКОУ СОШ №4, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4944
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5180
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5414
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6829
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6908
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7221
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7378
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8130».

2.8. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады устанавливаются высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Раздел 3

Выплаты компенсационного характера в МКОУ СОШ №4 .

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МКОУ СОШ №4 с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. В МКОУ СОШ №4 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации,
- Выплаты за работу при совмещении профессий (должностей),
- Выплаты за сверхурочную работу,
- Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- Выплаты за работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,
- Выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ,
- Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного за норму рабочего времени.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами. Работникам МКОУ СОШ №4 по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением, и закрепляется в коллективном договоре.

3.4.2. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2021 г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), а также не входящие в должностные обязанности:

N п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
----------	--------------------	--

1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию.	35
3.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
4.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):	
	1 - 4-х классов	30
	5 - 11-х классов	35
5.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе	10
6.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
7.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20

3.5.1. Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем МКОУ СОШ №4 по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В МКОУ СОШ №4 на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в МКОУ СОШ №4, и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.5.2. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.5.3. Учителям и преподавателям выплата за работу в МКОУ СОШ

№4 , расположенного в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.5.4. Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемостью классов.

3.5.5. Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

3.5.8. Оплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.5.9. Работникам МКОУ СОШ №4 , выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер доплат в процентах и абсолютных размерах к должностному окладу или ставке заработной платы
1.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета.	20%
2.	За выполнение функций механика	7500 рублей
3.	За выполнение функций системного администратора	7500 рублей

3.6. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1.	Учителям, педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями).	10
2.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами.	10
3.	Библиотекарям, работникам образовательных учреждений, исполняющим обязанности библиотекаря: за работу с библиотечным, архивным фондом	15
4.	За заведование учебно – опытным участком	25
5.	За проведение внеклассной работы по ФК	25
6.	За внеклассную работу по ФГОС 1 группа	15

3.7. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

3.8. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

3.9. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре,

коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.10. Работникам МКОУ СОШ №4, у которых заработная плата ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда, установленного за норму рабочего времени.

3.11. При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории.

Раздел 4

Выплаты стимулирующего характера в МКОУ СОШ №4

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКОУ СОШ №4 самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников МКОУ СОШ №4.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В МКОУ СОШ №4 устанавливаются следующие виды выплат

а) за интенсивность и высокие результаты работы:
за интенсивность труда;
за высокие результаты работы;
выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов;
за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.

б) за качество выполняемых работ:
за наличие квалификационной категории;
стимулирующие баллы за показатели качества работы,

в) премиальные выплаты по итогам работы:
премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год;
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- Молодым специалистам – учителям (стаж работы по специальности после окончания ВУЗа не более 3х лет) 50 % от оклада пропорционально нагрузке, но не менее 1000 р.

- педагогическим работникам за внеклассное руководство, руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

- за ведение сайта учреждения;

- за ведение методической работы

- За внеклассную работу

МКОУ СОШ №4 может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического

объема учебной нагрузки (педагогической работы);
 за наличие I квалификационной категории -15% установленного
 должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического
 объема учебной нагрузки (педагогической работы);
 за наличие высшей квалификационной категории - 20%
 установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом
 фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Квалификационная категория, присваивается по результатам аттестации. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого директором МКОУ СОШ №4 Труновского муниципального района, и устанавливаются в баллах с фиксированной стоимостью одного балла и градацией 1 балла, отдельно по тарификации и по штатному расписанию и пересматриваются 2 раза в год. (Приложение №1). При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам школы планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников, для учителей, для администрации и для рабочего персонала.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников.

№ п/п	Направления	Общее образование
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	X

4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», и др.)	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X
8.	Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора школы.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия - это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится по категориям работников за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования, а также к юбилейным датам, профессиональным праздникам, дням рождения.

Условия премирования.

Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в школе.

Основанием для начисления премии служат:

- тщательное соблюдение САНПиН и пожарной безопасности здания;
- качественное выполнение художественно-оформительской работы школы;
- высокий уровень проведения открытых уроков и мастер-классов;

- высокий уровень проведения внеклассных мероприятий на школьном и муниципальном уровнях;
- высокий уровень проведения методических семинаров;
- высокий уровень проведения предметных семинаров;
- высокий уровень проведения оздоровительной кампании;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ;
- оперативность и качественный результат;
- качественное выполнение работ по подготовке помещений школы к новому учебному году;
- обеспечение своевременного и качественного проведения ремонтных работ;
- качественное дежурство на этажах;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и др.);
- разработка новых положений, документации, подготовка экономических расчетов;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- выполнение дополнительных работ, обеспечивающих повышение степени удовлетворенности потребителей услугами учреждения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах, премия устанавливается приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава школы и правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их становлении. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия также не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы), определенного в соответствии с настоящим положением, или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда.

Раздел 5.

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКОУ СОШ №4 .

5.1. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено (приложение 2)).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в школе, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает при:
получении образования или восстановлении документов об

образовании - со дня представления соответствующего документа;
присвоении квалификационной категории - со дня вынесения
решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников школа не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и

тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Директор школы проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников школы несёт директор.

Раздел 6

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКОУ СОШ №4 .

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся 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. Месячная 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 полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего 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 по часовым ставкам.

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

6.4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором школы по согласованию с учредителем.

Раздел 7

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Раздел 8

Прочие вопросы оплаты труда.

8.1. Руководителю и заместителям руководителя МКОУ СОШ №4 устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы равной коэффициенту 3,5 для заместителей руководителя, 4 – для руководителя (далее - Предельный уровень):

8.2. Конкретный размер предельного уровня устанавливается отделом образования администрации Труновского муниципального округа. Размер установленного предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению учредителя руководителю, заместителю руководителя образовательного учреждения может устанавливаться предельный уровень дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых образовательных учреждений, при приостановлении деятельности образовательного учреждения, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

8.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, и работников МКОУ СОШ №4 должно рассчитываться на основании порядка, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.4. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется по итогам календарного года. Расчеты ведутся отдельно по должностям руководителя и каждого заместителя руководителя образовательного учреждения.

8.5. Если руководитель или заместитель руководителя образовательного учреждения работают по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом — как по основной работе, так и при совмещении.

8.6. Если руководитель или заместитель руководителя работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должностям руководителя или заместителя руководителя.

8.7. При определении среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для

других случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.7.1. Среднемесячная зарплата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) рассчитывается по формуле:

$Z_{\text{пл.ср.раб}} = Z_{\text{пл.раб}} / Ч_{\text{раб}} / 12$, где:

$Z_{\text{пл.ср.раб}}$ - среднемесячная зарплата работников учреждения;

$Z_{\text{пл.раб}}$ - фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

$Ч_{\text{раб}}$ - средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

12 - количество месяцев в году.

8.7.2. Среднемесячная зарплата руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$Z_{\text{пл.ср.рук}} = Z_{\text{пл.рук}} / 12$, где:

$Z_{\text{пл.ср.рук}}$ - среднемесячная зарплата руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения;

$Z_{\text{пл.рук}}$ - фактически начисленная зарплата руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения за календарный год,

12 - количество месяцев в году.

Если руководитель, заместитель руководителя образовательного учреждения отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

8.7.3. Соотношение среднемесячной зарплаты руководителя, заместителя руководителя и работников образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$C_{\text{зн}} = Z_{\text{пл.рук}} / Z_{\text{пл.ср.раб}}$, где:

$C_{\text{зн}}$ - соотношение среднемесячной зарплаты руководителя, заместителя руководителя и работников образовательного учреждения;

$Z_{\text{пл.ср.рук}}$ - среднемесячная зарплата руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения;

$Z_{\text{пл.ср.раб}}$ - среднемесячная зарплата работников образовательного учреждения.

8.8. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя устанавливаются приказом начальника отдела образования на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений при отделе образования (далее – комиссия).

8.9. Выплата премий руководителю учреждения производится на основании приказа начальника отдела образования в соответствии с ходатайством и протоколом заседания профсоюзного комитета школы в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.10. Персональная стимулирующая надбавка за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей устанавливается и выплачивается руководителю ежемесячно по итогам первого и второго полугодия предыдущего периода работы: январь-июнь; июль-декабрь, и определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из

общего количества набранных баллов руководителями образовательных учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующий период текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается отделом образования администрации Труновского муниципального района.

8.11. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия отделом образования администрации Труновского муниципального района решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

Персональная стимулирующая надбавка по итогам работы за первое второе полугодие устанавливаются в соответствии со следующими показателями (приложение 3)

8.12. В пределах фонда оплаты учреждения директору и работникам школы может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в особых случаях (смерть работника или членов его семьи, свадьба работника, чрезвычайные ситуации, компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника, лечением, и др.). Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности.

Материальная помощь работникам школы выплачивается на основании приказа директора школы в соответствии с личным заявлением работника, в соответствии с протоколом заседания профсоюзного комитета школы в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь директору школы выплачивается на основании приказа начальника отдела образования, в соответствии с личным заявлением, ходатайством и протоколом заседания профсоюзного комитета школы. Размер материальной помощи определяется приказом начальника отдела образования в каждом конкретном случае.

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена его семье.

Раздел 9

Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

9.1. Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические работники МКОУ СОШ №4 , на которых (с их письменного согласия) приказом директора школы возложены обязанности классного руководителя.

9.2. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс.человек и более, в размере 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью до 100 тыс.человек. Одному педагогическому работнику выплачивается не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

9.3. Денежное вознаграждение в размере 10000 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.

9.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к стимулирующей выплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из регионального бюджета Ставропольского края.

9.5. 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;

9.6. 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 школы, ведущих учебные занятия в данном классе.

9.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся школы, 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 ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000 рублей и других выплат за классное руководство.

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, то совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания);

	преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

(физвоспитания); инструктор по физкультуре	
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Критерии оценки качества работы руководителя по штатному расписанию

№ п / п	Критерий	Показатели	Весовой показатель		Балл самооц енки	Бал л раб оче й гру ппы
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие или снижение количества замечаний по противопожарной безопасности и санитарного состояния школы, указанных в предписаниях органов контроля и надзора	1 балл		
		Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников)	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся	1 балл		
		Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	Отсутствие количества жалоб, конфликтных ситуаций	1 балл		
			Всего: 3 балла			
2	Обеспечение государственно-общественного характера управления в ОУ	Наличие и активная деятельность органов государственного управления	оцениваемый показатель присутствует	1 балл		
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов		
			Всего: 1 балл			
3	Информационная открытость	Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	1 балл		
			Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	1 балл		
			Всего: 2 балла			
4	Организация горячего питания	Наличие мониторинга питания	Охват горячим питанием: 1-11 классы – 100%	2 балла		
			1-11 классы – 90%	1 балл		
			Всего: 2 балла			
5	Укомплектованность педагогическими кадрами	Привлечение и сохранение молодых специалистов	Наличие педагогов со стажем работы до 3 лет	1 балл		
5 · 1		Доля педагогических работников,	выше 30 %	2 балла	29	

.		имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	20 % - 30 %	1 балл			
5	.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, победители конкурса ПНПО	оцениваемый показатель присутствует	1 балл			
2			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов			
5	.	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Наличие победителя (призёра):				
3			на муниципальном уровне	1 балл			
			Наличие участника:				
			на муниципальном уровне	1 балл			
			Всего: 6 баллов				
6	Инновационная деятельность	Участие в инновационной деятельности	Ведение экспериментальной работы: Наличие статуса	1 балл			
7	Образовательная деятельность						
7	Показатель качества обученности обучающихся	Отношение обучающихся, закончивших год на «4» и «5» к общему количеству обучающихся	Равен показателю по муниципалитету	1 балл			
1			Выше среднего по муниципалитету	2 балла			
7	Доля обучающихся IV классов, результат которых по мониторинговым исследованиям качества знаний выше среднего по муниципалитету.	Анализ результатов итоговой аттестации учащихся 4 классов в соответствии с ФГОС на уровне школы и муниципалитета.	выше муниципального показателя	2 балла			
2			в соответствии с муниципальным показателем	1 балл			
7	Наличие выпускников 11, 9 классов, не получивших документ государственного образца	Анализ учебной деятельности по предметам, наличие и реализация индивидуального плана, мониторинг	Отсутствие показателя	2 балла			
3							

	об окончании соответствующей ступени обучения.	успеваемости и посещаемости занятий, работа с родителями: их своевременное уведомление				
7 · 4 ·	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца		оцениваемый показатель присутствует	1 балл		
7 · 5 ·	Наличие победителей и призеров Всероссийской предметной олимпиады школьников		Победитель (призёр) муниципального уровня	2 балла		
			Победитель (призёр) зонального и регионального уровня	3 балла		
7 · 6 ·	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		Наличие программ	1 балл		
			Реализация программ	1 балл		
			Всего: 14 баллов			
8	Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Снижение или отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	оцениваемый показатель присутствует	1 балл		
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов		
		Снижение или отсутствие количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом	оцениваемый показатель присутствует	1 балл		
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов		
			Всего: 2 балла			
9	Эффективность	Создание условий для	Финансовая дисциплина соблюдается	1 балл		

	использования бюджетных средств	своевременного и эффективного использования бюджетных средств	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	1 балл		
9 · 1	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств	Создание условий для своевременного и эффективного использования средств	оцениваемый показатель присутствует	1 балл		
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов		
9 · 2	Достижение целевых показателей майских Указов Президента РФ	Выполнение целевых показателей соотношения заработной платы пед. работников учреждения к заработной плате по экономике в СК	оцениваемый показатель присутствует	1 балл		
			оцениваемый показатель отсутствует -	0 баллов		
			Всего:	4 балла		
ИТОГО:						
35 баллов						

1.Критерии оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по УВР общеобразовательного учреждения для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент	Оценка
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2	
		Отсутствие обоснованных жалоб.	2	
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1	
		Качественное выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам.	1	
	Всего:		6	
2.	Обеспечение качества и доступности образования. Результаты государственной итоговой аттестации.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя: равен или выше по сравнению с предыдущим периодом)	1	
		- доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов,	1	
		доля выпускников общеобразовательного учреждения, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся старшей ступени обучения.	2	
		Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших ГИА по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом).	2	
		Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом).	2	
	Всего:		6	
4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Наличие и реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	1	
		Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов.	1	
		Победа и призовое место в краевых, участие во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования).	2	
		Победа и призовое место во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования).	2	
	Всего:		6	
5	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательного учреждения:		

	деятельности образовательного учреждения	-результатов деятельности образовательного учреждения по направлениям - ведение мониторинга «Наша новая школа»	2	
	Всего:		1	
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Оказание методической помощи молодым педагогическим кадрам	1	
	Всего:		1	
7	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	1 1 1	
	Всего:		3	
8	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы	Ведение «Хронографа», отчет по РИКу	2	
	Всего:		2	
9	Эффективное выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		3	
Итого:			30	

**2.Критерии оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по ВР
общеобразовательного учреждения для выплаты стимулирующей части фонда
оплаты труда**

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент	Оценка
1 5	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по воспитательной работе	1	
		1.2. Качественная организация работы по реализации программы «Одаренные дети»	1	
		1.3. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные тестирования, мониторинги и др.)	1	
		1.4. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	1	
		1.5.Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	1	
		1.6. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	2	
		1.7. Эффективность взаимодействия с общественными организациями, учреждениями дополнительного образования	1	
2	Обеспечение качества и доступности образования.	2.1. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, регионального, Всероссийского уровня) и др.	2	
		2.2. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	2	
		2.3. Качественное выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам.	2	
		2.4.Качественная организация работы, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	1	
		2.5. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %)	2	
		2.6.Организация и проведение конкурса «Моя классная – самая классная»	1	
		2.7. Качественная организация дежурства по школе	1	

		2.8.Участие в районных, областных и школьных мероприятиях	2	
		2.9. Исполнительская дисциплина. Своевременное оформление документации строгой отчетности, предоставление информации по запросам вышестоящих организаций	1	
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	3.1.Организация воспитательного процесса по здоровью сберегающим технологиям	1	
		3.2.Работа по профилактике ПАВ	1	
4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	4.1.Результативность профилактической работы с несовершеннолетними.	1	
		4.2. Организация каникулярного отдыха на высоком уровне	2	
		4.3. Организация занятости обучающихся во внеурочное время	2	
		4.4. Качественная организация работы юных инспекторов движения, юных корреспондентов	1	
	Всего:		3	
Итого:			30	

3. Критерии оценки эффективности работы заместителя директора по АХЧ для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели		Весовой коэффициент	Оценка
1.1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Создание безопасных условий образовательного процесса	Отсутствие или снижение количества замечаний по противопожарной безопасности и санитарного состояния школы, указанных в предписаниях органов контроля и надзора	3 балл	
		Качественная подготовка муниципального образовательного учреждения к новому учебному году	Принятие муниципального образовательного учреждения на «хорошо» и «отлично»	2 балла	
		Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников)	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся	2 балл	
		Выполнение мероприятий по энергосбережению	Положительная динамика расходования объёмов потребления всех видов энергоресурсов	3 балл	
			Наличие приборов учета всех видов энергии и воды	2 балл	
1.2	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
1.3.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
1.4.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
2.1.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	

2.2.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
3.1.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей		Жалобы отсутствуют	2 балла	
			Жалобы не подтвердились	1 балл	
			Жалобы подтвердились	-1 балл	
3.3.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
3.4.	Контроль и ведение учетной документации по имеющемуся оборудованию учебных кабинетов, лабораторий и т.д.		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
Максимальное количество баллов по критериям – 30 баллов					

4. Критерии оценки эффективности работы социального педагога для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерий	Оцениваемые показатели	Весовой коэффициент		Оценка
1	Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетни	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет проживающих на территории поселка и среди обучающихся в нарушение закона.	при отсутствии	3 балла	
			При наличии снятие 3 «штрафных» баллов		
		Отсутствие или	При отсутствии пропусков	3 балла	

	х	положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	При положительной динамике в сторону уменьшения	1 балл	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	При отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения	3 балла	
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля		оцениваемый показатель присутствует	2 балла	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
3.	Организация и проведение общешкольных родительских собраний, лекториев		оцениваемый показатель присутствует	1 балл	
			При неоднократном выступлении устанавливается 1 балл		
4.	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)		При наличии всех документов	2 балла	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
5.	Активное участие в работе педагогического совета школы		оцениваемый показатель присутствует	1 балл	
			При неоднократном выступлении устанавливается 1 балл		
6.	Обеспечение устойчивой связи с ОДН, КДН и ЗП.		оцениваемый показатель присутствует	1 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
7.	Проведение мероприятий с семьями «группы риска»		оцениваемый показатель присутствует	2 балл	
			оцениваемый показатель отсутствует	0 баллов	
8.	Охват обучающихся горячим питанием		1-11 классы – 80%	1 балл	
9.	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мастер-классы		Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ОУ	3 балла 2 балла 1 балл	
10.	Зафиксированное участие в предметных тематических неделях			2 балла	
11.	Отсутствие обоснованных			2 балла	

	жалоб и обращений родителей на работу социального педагога				
12.	Наличие публикаций в СМИ			1 балл	
Максимальное количество баллов по критериям – 25 баллов					

5. Критерии оценки эффективности работы воспитателя ГПД для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Критерии	Максимальный балл	Оценка
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД. Сохранность контингента обучающихся в ГПД	2	
2.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	2	
3.	Качественное ведение документации	1	
4.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	4	
5.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц) Отчет	4	
6.	Организация горячего питания обучающихся в школе -80% группы -50% группы - менее 20% группы	2 0,5 -2 балла	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2 балла	
8.	Активное участие в работе педагогического совета	1 балл	
9.	Результативное зафиксированное участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях	2 балла	
Максимальное количество баллов		20	

6. Критерии оценки эффективности работы педагога-психолога для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Критерии	Максимальный балл	Оценка
1.	Эффективность и результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (коррекция нарушения, перевод обучающихся на другие программы).	3	
2.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	2	
3.	Положительная динамика показателей соматического и психологического развития детей	2	

4.	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.	2	
5.	Положительные результаты работа с детьми по социальной адаптации и реабилитации, с оформлением индивидуальных карт развития. (до 5 в полугодие)	1 балл за каждого ребенка	
6.	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педчтениях и др.	региональный-3 муниципальный -2 В ОУ-1	
7.	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы	2	
8.	Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	2	
9.	Результативное зафиксированное участие в конкурсах педагогического (профессионального) мастерства	региональный-3 муниципальный -2 В ОУ-1	
10.	Активное участие в работе педагогического совета, методического совета	1	
11.	Активное участие в организации и проведении общешкольных и классных родительских собраний	1	
Максимальное количество баллов по критериям – 25 баллов			

7.Критерии оценки эффективности работы преподавателя-организатора ОБЖ для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№		Критерии	Максимальный балл	Оценка
1.	Создание условий для организаци и учебно-воспитательного процесса	1.1. Создание пропускного режима	2	
		1.2. Создание безопасных условий обучения, воспитания обучающихся	2	
		1.3. Качественное ведение документации по ГО, воинскому учёту, охране труда, антитеррору.	2	
		1.4.Отсутствии ЧП.	2	
		1.5.Результативность работы по профилактике правонарушений и безопасности дорожного движения.	2	
2.	Эффективность управленческой деятельности	2.1. Исполнительская дисциплина.	2	
		2.2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	3	
		2.4. Результативность участия в районных, областных и школьных мероприятиях	3	
		2.6. Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	1	
		2.7. Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	1	
		2.8. Состояние травматизма	2	
3.	Социальные критерии	3.1 Проведение с учащимися бесед по выполнению требований в ЧС	2	
		3.2 Организация безопасных условий оздоровительного летнего отдыха	2	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 25 баллов				

8. Критерии оценки эффективности работы заведующей библиотекой для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Критерии	Максимальный балл	Оценка
1.	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности)	4	
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок, библиотечных уроков.	4	
3.	Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	4	
4.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	3	
5.	Ведение мониторинга обеспеченности учащихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	3	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2	
7.	Исполнительская дисциплина. Своевременное оформление документации строгой отчетности, предоставление информации по запросам администрации и вышестоящих организаций	2	
Максимальное возможное количество баллов по критериям – 25 баллов			

9.Критерии оценки эффективности работы секретаря руководителя для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Критерии	Максимальный балл	Оценка
8.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	2	
9.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2	
10.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения	2	
11.	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	2	
12.	Ведение архивной документации	2	
13.	Ведение личных дел работников и учащихся	2	
14.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2	
15.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	2	
16.	Содержание оборудования в исправном состоянии	2	
17.	Отсутствие замечаний по ведению документации в соответствии с номенклатурой дел ОУ	3	
18.	Своевременное и качественное выполнение работы: оформление и систематизация приказов	3	
19.	Исполнительская дисциплина. Своевременное оформление документации строгой отчетности, предоставление информации по запросам администрации	1	
Максимальное возможное количество баллов по критериям – 25 баллов			

10.Критерии оценки эффективности работы кладовщика столовой для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

	Критерии	Максимальный балл	Оценка
--	----------	-------------------	--------

Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1,5	
	2.Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	1,5	
	3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	1,5	
	4.Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1,5	
	5.Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	1,5	
	6.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0	
	7.Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания.	1,5	
	8.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,0	
	9.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5	
	10.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок.	1,5	
Максимальное количество баллов по критериям – 25 баллов			

11.Критерии оценки эффективности работы уборщика помещений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Содержание критерия	Максимальный балл	Оценка
Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, двора.	2.0	
	2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	1,0	
	3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1,0	
	4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.		
	5.Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра.	1,0	
	6.Применение дезинфицирующих средств при уборке.		
	7.Качественное проведение генеральных уборок	1,0	
Максимальное количество баллов по критериям – 8 баллов			

12.Критерии оценки эффективности работы гардеробщика для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Оценка
1	Качество выполняемых работ	1.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественное проведение генеральных уборок	1,0	
		2.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	2,0	
		3.Качественное проведение генеральных уборок	1,0	
		4.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,0	
		5. Дежурство	1,0	
		6. Отсутствие случаев кражи	2,0	
Максимальное количество баллов по критериям – 8баллов				

13.Критерии оценки эффективности работы сторожа для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Показатели	Максимальный балл	Оценка
Организация работы по вопросам жизнеобеспечения учреждения, качественному выполнению должностных обязанностей	1.1.Качественное исполнение должностных обязанностей (обеспечение сохранности имущества, здания, сооружений, оборудования, мастерских, теплицы, гаража, территории школы), -высокое, инициативное -согласно должностной инструкции -низкая	2 1 0	
	1.2.Строгое, ответственное соблюдение правил по ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка ОУ. -высокое, инициативное -согласно должностной инструкции -низкая	1 0,5 0	
	1.3. Тщательный обход и осмотр территории и помещений ОУ с целью обнаружения причин, которые могут способствовать проникновению в ОУ посторонних лиц с целью хищения или повреждения имущества извещение о неполадках зам.дир.по АХЧ -тщательный осмотр, с записью в журнал своевременное извещение зам.дир.по АХЧ - небрежный, не ежедневный осмотр, без ведения записи в журнале	2 0	

	1.4. Своевременное извещение зам.дир.по АХЧ о возникших неполадках технологического оборудования в ОУ во время дежурства. -немедленное сообщение зам.дир.по АХЧ, установление причины, устранение аварийной ситуации с соблюдением правил по ТБ, ПО, ОТ. - несвоевременное сообщение зам.дир.по АХЧ о возникновении неполадки, усугубление аварийной ситуации временем	2 0	
	1.4.Отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей - отсутствие жалоб -наличие жалоб	0,5 0	
	1.5.Выполнение правил пропускного режима в ОУ. - без замечаний - с замечаниями -нарушение пропускного режима в ОУ.	0,5 0 -1	
Максимальное количество баллов по критериям – 8 баллов			

14.Критерии оценки эффективности работы водителя для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Содержание критерия	Максимальный балл	Оценка
Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	1,0	
	2.Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля.	1,0	
	3.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5	
	4.Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и др. документации.	1,0	
	5.Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.	1,5	
	6.Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	1,0	
	7.Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля.	1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям		8	

15.Критерии оценки эффективности работы повара для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Содержание критерия	Максимальный балл	Оценка
Высокое качество приготовления пищи	1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1,5	

и высокий уровень обслуживания	2.Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1,5	
	3.Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	1,5	
	4.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,5	
	5.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,0	
	6.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,5	
	7.Отсутствие замечаний по технике безопасности.	0,5	
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		8

16.Критерии оценки эффективности работы рабочего по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Показатели	Максимальный балл	Оценка
Организация работы по вопросам жизнеобеспечения учреждения, качественному выполнению должностных обязанностей	1.1.Качественное исполнение должностных обязанностей (обеспечение исправного состояния имущества, здания, сооружений, оборудования, мастерских, теплицы, гаража, территории гимназии), -высокое, инициативное -согласно должностной инструкции -низкая	2 1 0	
	1.2.Строгое, ответственное соблюдение правил по ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка ОУ. -высокое, инициативное -согласно должностной инструкции -низкая	1 0,5 0	
	1.3. Тщательный обход и осмотр территории и помещений ОУ с целью обнаружения и устранения причин неисправности имущества, здания, сооружений, оборудования, мастерских, теплицы, гаража, территории гимназии -качественное устранение неисправностей - небрежное устранение неисправностей	2 -1	
	1.4. Своевременное извещение зам.дир.по АХЧ о возникших неполадках технологического оборудования в ОУ . -немедленное сообщение зам.дир.по АХЧ,		

	установление причины, устранение аварийной ситуации с соблюдением правил по ТБ, ПО, ОТ. - несвоевременное сообщение зам.дир.по АХЧ о возникновении неполадки, усугубление аварийной ситуации временем	2 0	
	1.4.Отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей - отсутствие жалоб -наличие жалоб	1 0	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям		8	

17.Критерии оценки эффективности работы подсобного рабочего для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Содержание критерия	Критерии	Максимальный балл	Оценка
Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических норм на пищеблоке	1.Отсутствие замечаний на мытье посуды	1,5	
	2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	2	
	3.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технического оборудования.	2 1,5	
	4.Отсутствие замечаний на соблюдение пожарной безопасности.	1	
	5. Применение дезинфицирующих средств при уборке	1,0	
	6.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.		
Максимально возможное количество баллов по всем показателям		8	

18.Критерии оценки эффективности деятельности учителя для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

ФИО _____

ДОЛЖНОСТЬ _____

Показатель	Критерии	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Балл самооценки	Балл рабочей группы
Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных)	Краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении предметной недели (месячника); копии дипломов, сертификатов, приказов	0 - отсутствие 1 – реализация проекта в пределах класса и школы 2 – реализация проекта в социуме		
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности внеурочной деятельности в начальных классах, среднем старших звеньях	Диагностика результатов работы кружка и др.; представление результатов деятельности; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 2 – достижение обучающимися высокого уровня результатов внеурочной деятельности		
	Организация социально-педагогического мониторинга	Мониторинг с подтверждением социального педагога	0 - отсутствие 2 - соответствие		
	Участие в социальных проектах педагогов привлеченных в нерабочее время	Мониторинг от зам. директора по воспитательной работе	1-2 часа в течение периода		
	Организация трудовых акций	Журнал учета (копия от зам. директора по ВР	-0,5 - в акции участвовало менее 85% учащихся класса без уважительных причин		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 7					
Сумма баллов по критерию 1:					
Критерий II. Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					

2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Положительная (или сохранение) динамика показателей предметных знаний обучающихся (индивидуальных показателей обучающихся)-по четвертям, полугодиям	Таблицы динамики индивидуально й успеваемости обучающихся	1 – 30% 2 – 50 %		
2.2. Высокие достижения показателей предметных и метапредметных результатов обучающихся	Результаты независимой экспертизы предметных и метапредметных знаний ВПР, РПР, комплексные входные контрольные работы. Объективность оценки учителем знаний обучающихся	Соответствие результатов контрольных срезов и итоговых (четвертных, полугодовых, годовых) оценок, (учитывая объективность).	1- 51 – 85 % 2- 86 – 100 %		
	Участие в работе комиссий по	Приказы	1 -участие		
	Низкое качества обученности по предмету у отдельных учащихся,	Итоговые ведомости успеваемости по четвертям	-1		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 5					
Сумма баллов по критерию 2:					
Критерий III. Индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)					
3.1. Доля обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по региону (от общего числа выпускников 11 классов данного учителя, сдававших ЕГЭ по его предмету)	Результаты ЕГЭ по предмету	Выписка из протокола результатов ЕГЭ	1 -Выше среднего балла муниципального уровня 2 -Выше среднего балла регионального уровня 3 - Наличие стобальников -2 - наличие выпускников		

3.2. Доля обучающихся, имеющих результаты ОГЭ выше среднего по региону (от общего числа выпускников 9-х классов данного учителя, сдававших ОГЭ по его предмету)	Результаты ОГЭ по предмету	Выписка из протокола результатов ОГЭ	1-Выше среднего балла муниципального уровня 2-Выше среднего балла регионального уровня 3- Наличие стобальников -2- наличие выпускников		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 6 Сумма баллов по критерию 3:					
Критерий IV. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
4.1. Проведение внеурочных мероприятий с привлечением родителей	Организация деятельности обучающихся совместно с родителями	Мониторинг от зам. директора по воспитательной работе	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1-3 уч-ся) 2 – полное соответствие (3 и выше уч-ся)		
4.2. Работа с родителями по организации горячего питания обучающихся в школе (столовая)	Организация деятельности обучающихся совместно с родителями	Мониторинг с подтверждением социального педагога	-1 - отсутствие 1 –80%		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 3 Сумма баллов по критерию 4:					
Критерий V. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.					
5.1. Достижения обучающихся во Всероссийских и Международных предметных олимпиадах	Официально зафиксированные достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде по предмету * учитываются победы и участия в олимпиадах регионального и федерального уровней независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 2– победа 1- призер		
			Региональный 2 – первая десятка 3-призер 4- победа 0,5 -за каждого последующего		
			Федеральный 4 – участие 5 – победа		
5.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот,	Муниципальный 2– победа (1 уч-ся) 1- призер (от 1-3 уч-ся)		

<i>конференциях, проводимых вузами и другими организациями</i>	практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях регионального и федерального уровней независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	сертификатов, приказов и других официальных документов	Региональный 2 – призер (1-3 уч-ся) 3 – победа (1 уч-ся) 0,5 -за каждого последующего победителя		
			Федеральный 3 – участие (1-30 уч-ся) 4 – победа (1-10 уч-ся) 0,5 -за каждого последующего победителя		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 20					
Сумма баллов по критерию 5:					
Критерий VI. Участие в коллективных педагогических проектах					
<i>6.1. Участие в проектах, объединяющих обучающихся разных классов и разных возрастов</i>	Межклассовое и межшкольное взаимодействие	Краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде отчетов, публикаций в прессе и копии дипломов, сертификатов	0 – отсутствие 1 – межклассовое 2 – межшкольное		
<i>6.2. Участие в подготовке и проведении семинаров</i>			0 – отсутствие 1 – районный 2 – краевой		
<i>6.3. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства</i>	Официально зафиксированные достижения	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	1- ЗАОЧНЫЙ – Муниципальный 1 – призер 2- победа		
			Региональный 2 – участие 4 – победа		
			Федеральный 4 – участие		
<i>6.4. Руководство творческими группами учителей по внедрению инновационных педтехнологий</i>	Внедрение инновационных технологий, посещение уроков руководителем, организация взаимопосещений уроков	Мониторинг зам директора по УВР	0 – отсутствие 1-частично 2-полное соответствие		

6.5. Наставничество над молодыми учителями	Методическая помощь молодому учителю, посещение уроков	Мониторинг зам директора по УВР	0 – отсутствие 2 -полное соответствие		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 6 равна 18					
Сумма баллов по критерию 6 :					
Критерий VII. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы					
7.1. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне Участие в конкурсах физкультурно-оздоровительной направленности	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем; копии приказов	0 - отсутствие 1 –соответствие		
7.2. Президентское тестирование, сдача норм ГТО	Решение проблемы укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Протоколы президентских тестирования	0 -показатели не изменились 1 - показатели 50% улучшены 2 -показатели 75% улучшены		
7.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий на уроках повышенной травмоопасности(физическая культура, технология, химия, физика), а также на каникулах, выходных	Решение проблемы сохранения здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Мониторинг социальной службы	1 -отсутствие -1 – наличие более 3-х случаев		
7.4.Использование здорового образа жизни, позволяющего учителю работать без больничных листов	Отсутствие больничных листов	Табель учителей	1 -отсутствие		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 7 равна 5					
Сумма баллов по критерию 7:					
Критерий VIII. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей					
8.1. Привлечение детей из социально-неблагополучных семей к внеурочной деятельности	Решение проблемы адаптации и социализации детей из неблагополучных семей	Копии сертификатов, дипломов приказов об участии детей	0 – не привлечены 2 – привлечены		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 8 равна 2					
Сумма баллов по критерию 8:					
Критерий IX. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)					
9.1. Создание элементов	Личное участие педагога в	Аналитическая справка	1 -наличие		

<p><i>образовательной инфраструктуры</i></p> <p><i>(оформление кабинета, музея и пр.)</i></p>	<p>создании образовательной инфраструктуры (не учитывается стандартное оборудование и наполнение кабинета, полученное по различным программам) Своевременное пополнение методических материалов Эстетическое оформление кабинета</p>	<p>учителя, заверенная администрацией</p>			
<p><i>9.2.Своевременное и качественное ведение школьной документации</i></p>	<p>Своевременное и качественное заполнение классных, электронных журналов. Наличие поурочных планов и планов воспитательной работы. Своевременное представление статистических сведений, отчетов, аналитической информации</p>	<p>Мониторинг зам директора по УВР и ВР</p>	<p>1-выполнено -1-замечания по проверке журналов -1-отсутствие поурочных планов и планов воспитательной работы -1- задержка отчетов или их отсутствие</p>		
<p><i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 9 равна 2</i></p> <p>Сумма баллов по критерию 9 :</p>					
<p>Итого- 68 баллов</p>					



В документе прошито и
пронумеровано 53 листов
Директор школы
Шеглова Л.В.