

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 1 городского округа Стрежевой»**

Рассмотрено и согласовано на Собрании трудового коллектива **24.01.2019 протокол № 9**  
Положительное мотивированное мнение представительного органа трудового коллектива  
от **28.01.2019**

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой» и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1 городского округа Стрежевой» (далее по тексту - МОУ) устанавливая:

- размеры должностных окладов (Приложение № 1 к настоящему Положению);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера (Приложение № 2 к настоящему Положению);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливается Положением о стимулирующих и премиальных выплатах;
- порядок и основания оказания материальной помощи (Приложение № 3 к настоящему Положению);
- систему оплаты труда заместителей руководителя (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Система оплаты труда работников МОУ устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

3. Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации; действующим законодательством Томской области по оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

4. Оплата труда руководителя МОУ, его заместителей, осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 №112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой».

5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности МОУ на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда МОУ устанавливается не более 40 процентов.

7. МОУ, в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников.

8. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

9. Заработная плата работникам МОУ выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

## **2. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки.**

10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), а также особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МОУ.

12. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом между МОУ и педагогическим работником.

13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки у учителей, педагогов дополнительного образования (включая старших), тренеров - преподавателей (включая старших), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения у учителей, педагогов дополнительного образования (включая старших), тренеров - преподавателей (включая старших).

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

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

## **3. Компенсационные выплаты**

16. Работникам МОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат, указанных в пункте 16 настоящего Положения установлены Приложением № 2 к настоящему Положению.

17. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 16 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### **4. Стимулирующие, премиальные выплаты**

18. Работникам МОУ устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в МОУ и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующих и премиальных выплатах.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

19. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

- 1) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МОУ;
- 2) учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;
- 3) педагогическим работникам МОУ за работу в прогимназических и гимназических классах.

20. Педагогическим работникам МОУ устанавливаются стимулирующие надбавки:

- за ученую степень;
- надбавка «молодым специалистам»;
- надбавка за проверку тетрадей, заведование кабинетами, заведование учебными мастерскими, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными объединениями;
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за квалификационную категорию;
- иные стимулирующие выплаты, установленные Положением о стимулирующих и премиальных выплатах.

21. Работникам МОУ устанавливается стимулирующая надбавка за наличие званий «Заслуженный», «Народный».

22. Библиотечным работникам МОУ устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке.

23. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 18-22 настоящего Положения, установлены Положением о стимулирующих и премиальных выплатах.

24. Работникам МОУ устанавливаются следующие виды премий:
- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
  - премия за качество выполняемых работ;
  - премия за выполнение особо важных и срочных работ.

25. Размеры, условия, показатели и порядок осуществления премиальных выплат определены Положением о стимулирующих и премиальных выплатах.

26. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

27. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **5. Материальная помощь**

28. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам МОУ может оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

29. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

### **6. Заключение**

30. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются и согласовываются на собрании трудового коллектива с учетом положительного мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя МОУ.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Администрации Томской области от 26.12.2018 № 496а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 09.01.2019 № 6 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 31.01.2017 № 69», приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой от 09.01.2019 № 2 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой», в целях совершенствования структуры заработной платы

#### **Должностные оклады работников**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным группам и уровням, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня		
1.1.	1, 2 квалификационные уровни	5899
2. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень <b>- лаборант</b> <b>- секретарь руководителя</b> <b>- лаборант локальной компьютерной сети</b>	7747
2.2.	2 квалификационный уровень	8056
2.3	3 квалификационный уровень <b>- начальник хозяйственного отдела</b>	8284
2.4	4 квалификационный уровень <b>- заведующий столовой</b>	8398
2.5.	5 квалификационный уровень	8510
3. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих третьего уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень <b>- специалист по закупкам</b> <b>- специалист по охране труда</b>	8168
3.2.	2 квалификационный уровень	8624
3.3.	3 квалификационный уровень	9075
3.4.	4 квалификационный уровень <b>- ведущий специалист по охране труда</b> <b>- ведущий электроник</b> <b>- ведущий бухгалтер</b>	9417
3.5.	5 квалификационный уровень	9759

4. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня			
4.1.	1 квалификационный уровень		9986
4.2.	2 квалификационный уровень		10324
4.3.	3 квалификационный уровень		10665
5. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих первого уровня			
5.1.	1 квалификационный уровень	1 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих <b>- уборщик территории</b>	5627
		2 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих <b>- сторож</b> <b>- уборщик служебных помещений</b> <b>- гардеробщик</b> <b>- рабочий по стирке белья</b> <b>- мойщик посуды</b>	5807
		3 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих <b>- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	5993
5.2.	2 квалификационный уровень	2 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	5807
		3 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	5993

6. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих второго уровня			
6.1.	1 квалификационный уровень	4 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8008
		5 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8215
6.2.	2 квалификационный уровень	6 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих <b>- повар</b> <b>- кондитер</b>	8398
		7 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8624
6.3.	3 квалификационный уровень	8 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8850

6.4.	4 квалификационный уровень	9007
7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
7.1.	- секретарь учебной части	6012
8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
8.1.	1 квалификационный уровень	7263
8.2.	2 квалификационный уровень - диспетчер образовательного учреждения	7940
9. Профессиональная квалификационная группа педагогических работников		
9.1.	1 квалификационный уровень - музыкальный руководитель	10145
9.2.	2 квалификационный уровень - педагог дополнительного образования - педагог-организатор - социальный педагог - тренер-преподаватель	10267
9.3.	3 квалификационный уровень - педагог-психолог - мастер производственного обучения - воспитатель	10792
9.4.	4 квалификационный уровень - учитель - преподаватель - учитель-логопед - учитель-дефектолог - тьютор	11047
10. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
10.1.	1 квалификационный уровень	11355-11481
10.2.	2 квалификационный уровень	11481-11870
10.3.	3 квалификационный уровень	11870-12129
11. Профессиональная квалификационная группа должностей технических исполнителей и артистов вспомогательного состава		
11.1.		
12. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
12.1.		
13. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
13.1.		
		- библиотекарь – 8394

14. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
14.1.	- <b>заведующий библиотекой</b>	12385

Должностные оклады заместителей директора, устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казённых и бюджетных учреждений», Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 №112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой» и определяются Положением о системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя (Приложение № 4 к настоящему Положению).

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах компенсационного характера  
работникам Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 1 городского округа Стрежевой»**

1. Настоящее Положение является приложением № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1 городского округа Стрежевой» (далее - МОУ) и регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам МОУ.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам МОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты.

3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда производится на основании проведения специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации, и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в размере 4 %.

4. Оплата труда за работу на условиях совместительства производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Статьей 60.1 ТК РФ определено, что совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутренне совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

С лицами, работающими по совместительству, по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, на неопределенный срок, может быть прекращен по инициативе работодателя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы либо других выплат стимулирующего характера.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся согласно, части первой ст. 151 ТК РФ.

Руководитель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

- а) в порядке совмещения профессий (должностей);
- б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
- в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной работе. Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ он выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

6. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в процентном отношении к должностному окладу сторожа в размере – 20 %.

7. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст.153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа и письменного согласия работника, а также с учетом условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных ст.99 ТК РФ. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

9. Работникам МОУ производится выплата районного коэффициента в размере 1,7.

10. Работникам МОУ устанавливается надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% надбавки;

лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере - 50% с первого дня работы.

**ПРИКАЗ**

00.00.0000

№ 00

о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за \_\_\_\_\_ (указать месяц)

В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, за выполнение дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей) в течение установленной продолжительности рабочего времени, действуя с согласия работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Установить дополнительную оплату труда за выполнение дополнительной работы следующим работникам:

ФИО работника, выполняющего дополнительную работу	Должность работника, выполняющего дополнительную работу	ФИО отсутствующего работника (вакансия)	Должность, отсутствующего работника (вакансия)	Оклад отсутствующего работника (вакансии), руб.	Норма рабочего времени за ____ (указать) месяц, час.	Стоимость одного часа отсутствующего работника (вакансии), руб.	Фактически отработанное время работником, выполняющего дополнительную работу, час.	Сумма доплаты за выполненную дополнительную работу, руб.
1	2	3	4	5	6	7=5/6	8	9=7*8

Руководитель \_\_\_\_\_ (ФИО)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оказании материальной помощи  
работникам Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 1 городского округа Стрежевой»

1. Из экономии фонда оплаты труда работникам МОУ может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МОУ на основании письменного заявления работника.

2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются настоящим Положением, которое является приложением к Положению о системе оплаты труда работников МОУ.

3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

4. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в МОУ является основной.

5. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

6. Материальная помощь для организации отдыха и лечения устанавливается в размере двух должностных окладов работника и приурочивается ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается работнику один раз в течение календарного года.

7. К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся:

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей), на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- в случае смерти работника, основным местом работы которого являлось МОУ, материальная помощь оказывается его семье в лице одного из супругов, в случае его отсутствия одного из детей, в случае их отсутствия, родителей либо родных братьев/сестер. Материальная помощь оказывается на основании предоставления копий свидетельства о смерти;

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

- длительное лечение и/или приобретение жизненно важных дорогостоящих лекарственных средств.

8. Работник обязан в течение 1 (одного) месяца со дня выплаты материальной помощи предоставить документы, обосновывающие основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Гимназия №1 городского округа Стрежевой»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в том числе премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется за счет бюджетных ассигнований МОУ и средств от приносящей доход деятельности.

## **2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

3. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой», исходя из группы по оплате труда руководителя МОУ, определяемого Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой № 103 от 30.03.2016 «Об утверждении конкретных объемных показателей отнесения муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой, подведомственных Управлению образования, к группам по оплате труда их руководителей и Порядка определения групп по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой, подведомственных Управлению образования».

Размер должностного оклада руководителя устанавливается Приказом Управления образования.

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

## **3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся согласно, части первой ст. 151 ТК РФ.

Работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Дополнительная работа, поручаемая наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться:

а) в порядке совмещения профессий (должностей);

б) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

в) при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение продолжительности рабочего дня (смены), установленной для него по основной

работе. Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем по сравнению с трудовым договором объеме.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по той профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого выполняется дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, он может быть определен соглашением сторон. Если же стороны не смогут договориться о сроке, работник вправе отказаться от выполнения такой дополнительной работы.

Согласно ч. 4 статьи 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а работодатель - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основе письменного согласия работника, руководителем МОУ издается приказ о выплате доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы за фактически отработанное время, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

#### 5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате руководителя МОУ и его заместителей производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 5 % от должностного оклада работника.

7. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### **4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)**

8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей;

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

9. Руководителю, заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

#### **5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

##### **5.1. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ**

10. Руководителю МОУ выплачиваются следующие виды премий:

- премия по итогам работы;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплата премий руководителю МОУ по итогам работы производится, исходя из годового размера премиального фонда, установленного Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11. Размер выплачиваемой руководителю МОУ премии по итогам работы за период времени определяется, исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности МОУ и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем МОУ (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

12. Размер выплачиваемой руководителю МОУ премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.

13. Оценка достигнутого МОУ результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Управлением образования с составлением заключения, подписываемого членами комиссии.

14. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя МОУ; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления МОУ отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Управления образования.

15. На основании заключения, указанного в пункте 13 настоящего Положения, Управление образования издает приказ о выплате руководителю МОУ премии по итогам работы.

16. На основании приказа, указанного в пункте 15 настоящего Положения, издается приказ МОУ о выплате руководителю МОУ премии по итогам работы.

18. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя МОУ, указанного в п. 10 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МОУ, за исключением заместителей руководителя МОУ.

19. Руководителю МОУ с учетом неиспользованных средств годового премиального фонда руководителя МОУ выплачиваются единовременные премии в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях и размере:

- 1) при объявлении благодарности – 1 000 рублей;
- 2) при награждении почетной грамотой:
  - министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
  - Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
  - Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
  - Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.
- 3) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада руководителя МОУ;
- 4) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада руководителя МОУ.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителя и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа Управления образования.

## **5.2. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

20. Заместителям руководителя выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Общая сумма указанных в настоящем пункте премий, выплаченных МОУ заместителям руководителя в течение финансового года, не может превышать размера, указанного в п. 21 настоящего Положения.

21. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников МОУ премиальный фонд.

Общая сумма премиального фонда заместителей руководителя не может превышать 80% от годового премиального фонда руководителя.

Максимальный размер годового премиального фонда заместителей руководителя определяется приказом руководителя МОУ.

22. Размер выплачиваемой премии заместителям руководителя по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения МОУ целевых показателей эффективности деятельности МОУ, утвержденных Приложением № 1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

23. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ МОУ о выплате премии по итогам работы заместителям руководителя.

24. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

25. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителю руководителя, при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя.

26. Заместителю руководителя выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя МОУ в следующих случаях:

1) при награждении почетной грамотой:

- министерств и ведомств Российской Федерации – 10 000 рублей;
- Администрации Томской области, Государственной Думы Томской области Департамента общего образования Томской области – 8 000 рублей;
- Администрации городского округа Стрежевой, Мэра городского округа Стрежевой, Думы городского округа Стрежевой – 6 000 рублей;
- Управления образования Администрации городского округа Стрежевой – 4 000.

2) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – два должностных оклада заместителя руководителя;

3) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - два должностных оклада заместителя руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя в каждом указанном случае.

## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

27. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю МОУ, его заместителям по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях

- а) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг) – сумма погребения;
- б) в связи с выходом на пенсию (по возрасту) – два должностных оклада;

28. Материальная помощь выплачивается в случае предоставления работником документов, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

29. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- в отношении руководителя МОУ – Управление образования;

в отношении заместителя руководителя - руководитель МОУ.

Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя, его заместителей.

## **7. УСЛОВИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ**

30. Размер премирования по итогам работы руководителя, заместителей руководителя за календарный период месяц (ежемесячная премия) определенный по количеству набранных баллов может быть снижен до 50 % в следующих случаях (депремирование):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя, заместителей руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания работодатель имеет право частично снизить размер премии;

- совершения прогула, появления руководителя, заместителей руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесения руководителем, заместителем руководителя своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба МОУ;

- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявления в МОУ нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МОУ, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем, заместителем руководителя, выявленных в отчетном финансовом году;

- нарушения трудового законодательства.

**Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по  
УВР для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснования
<b>Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>		
1.1. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	1,0	
1.2. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	1,0	
1.3. Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1,0	
1.4. Выполнение планов работы	0-2,0	
1.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1,0	
1.6. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (не менее 72 часов)	0-2,0	
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	0-2,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>10</b>	
<b>Критерий 2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях</b>		
2.1. Значение среднего балла 9-классников по результатам муниципального экзамена в сравнении с прошлым периодом: - ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.2. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.3. Значение среднего рейтинга у выпускников по результатам ЕГЭ, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.4. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в олимпиадах муниципального уровня в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.5. Количество учащихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)	0-3,0	
2.6. Количество призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального уровня, в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.7. Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах регионального уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (1) выше (3)	0-3,0	
2.8. Количество призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах всероссийского уровня в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (2) выше (5)	0-5,0	
2.9. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.10. Количество учащихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с	0-1,0	

данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)		
2.11. Количество призовых мест участия ОУ в научно-практических конференциях различного уровня (начиная с муниципального), в сравнении с данным периодом (в прошлом году): ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
2.12. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>20</b>	
<b>Критерий 3. Качество и результативность работы по сохранению контингента</b>		
3.1. Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин); кол-во пропусков увеличилось (0) на прежнем уровне $\pm 5\%$ (0,5) уменьшилось (1)	0-1,0	
3.2. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (без учета смены места жительства) кол-во обучающихся уменьшилось (0) на прежнем уровне (0,5) увеличилось (1)	0-1,0	
3.3. Отсутствие отчислений из учреждения нет (-1) да (1)	-1,0-1,0	
3.4. Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.) (1) за каждого обучающегося, но не более 3	0-3,0	
<b>3.5. Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>6</b>	
<b>Критерий 4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.</b>		
4.1. Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем нет (0) да (2)	0-2,0	
4.2. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом периоде нет (0) да (5)	0-5,0	
4.3. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.4. Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. ( не более 5)	0-3,0	
4.5. Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов) учителей в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.6. Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования ( не более 3)	0-3,0	
4.7. Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати (не более 3).	0-3,0	
4.8. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (не более 5)	0-3,0	
4.9. Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Муниципальный уровень – 1; Региональный уровень – 2 (За каждого участника, но не более 5);	0-5,0	
4.10. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.11. Эффективная организация работы с молодыми специалистами. (0,5) за каждого, но не более 2).	0-2,0	
4.12. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом: снизилось (-2) на том же уровне (0,5) повысилось (2)	-2,0-2,0	
4.13. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
4.14. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	0-1,0	

<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>34</b>	
<b>Критерий 5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>		
5.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	0-1,0	
5.2. Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	0-1,0	
5.3. Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов урока, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.4. Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.5. Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.6. Уровень владения педагогами современными технологиями обучения-использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
5.7. Доля сотрудников, систематически предоставляющих учащимся во время урока разгрузочные паузы, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>7</b>	
<b>Критерий 6. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</b>		
6.1. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	0-3,0	
6.2. План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 % (1) на 100% (3)	-3,0-3,0	
6.3. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>7</b>	
<b>Критерий 7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.</b>		
7.1. Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов).	0-1,0	
7.2. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1,0	
7.3. Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1,0	
7.4. Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации	0-1,0	
7.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации нет (-5), да (1)	0-1,0	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>5</b>	
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>90,0</b>	