

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ КАЛМАНСКОГО РАЙОНА  
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

12.03 2018 г.

№ 38

с. Калманка

О системе оплаты труда работников муниципальных  
общеобразовательных организаций Калманского района

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, утвержденными приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 25.09.2013 №4159

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение по формированию системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций района (приложение 1);

1.2. Примерное положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций района (приложение 2);

1.3. Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций района (приложение 3).

2. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций района внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты и уведомить работников об изменении существенных условий трудового договора до 01.02.2018 г.

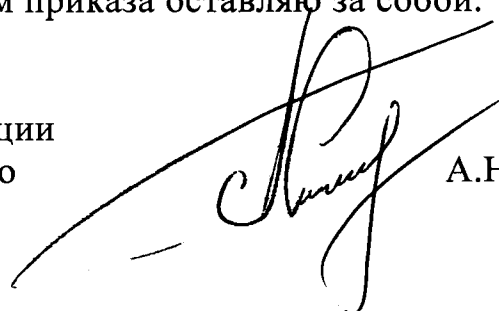
3. Приказ распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2018 г.

4. Ведущему специалисту по информатизации образования комитета администрации Калманского района по образованию (Пудовкин

Д.С.) разместить приказ на официальном Интернет-сайте комитета администрации Калманского района по образованию.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель комитета администрации  
Калманского района по образованию

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'А.Н. Кудин', written over a horizontal line.

А.Н. Кудин

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
по формированию системы оплаты труда работников муниципальных  
общеобразовательных организаций Калманского района

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций района (далее - МОО) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Калманского района.

1.2. Примерное положение по формированию системы оплаты труда работников МОО (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, утвержденными приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 25.09.2013 №4159, постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края».

На основании Примерного положения МОО разрабатываются Положения по формированию системы оплаты труда работников МОО (далее - Положение МОО), реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.3. Примерное положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее - ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников МОО, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего

образования (далее - Программы).

## 2. Формирование ФОТ МОО

1.4. Распределение объема средств субвенции по МОО в части ФОТ осуществляется комитетом администрации Калманского района по образованию (далее - Комитет) по формуле:

$$S = N_{mn} \times C_{mn} \times R \times K_{kv} \times K_{ny} + M + W + K_{l} + F, \text{ где:}$$

$S$  - объем средств субвенции МОО;

$N_{mn}$  - норматив расходов по заработной плате на одного учащегося в зависимости от уровней общего образования ( $n$ ), видов и направленности (профиля) образовательных программ и форм обучения ( $m$ ), утвержденный приказом Министерства образования и науки Алтайского края на финансовый год;

$C_{mn}$  - количество учащихся в классе в зависимости от уровней общего образования ( $n$ ), видов и направленности (профиля) образовательных программ и формы обучения ( $m$ ) согласно данным статистической отчетности ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», прогнозных показателей деятельности МОО для расчета объема субвенции;

$R$  - районный коэффициент;

$K_{kv}$  - поправочный коэффициент, учитывающий отклонение среднего коэффициента квалификационной категории педагогического персонала по каждой МОО от среднего коэффициента квалификационной категории педагогического персонала по Алтайскому краю на начало учебного года;

$K_{ny}$  - поправочный коэффициент. Перечень МОО и размер поправочного коэффициента устанавливается и утверждается приказом Комитета;

$M$  - дополнительные расходы на содержание малокомплектных МОО;

$W$  - расходы на выплаты стимулирующего характера;

$K_{l}$  - расходы на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя;

$F$  - расходы на стимулирование инновационной деятельности.

1.5. Расходы на выплаты стимулирующего характера распределяются Комитетом по МОО пропорционально ФОТ по нормативу, рассчитанному с применением коэффициентов удорожания образовательной услуги и поправочных коэффициентов, в пределах выделенных средств на финансовый год.

1.6. Объем средств на стимулирование инновационной деятельности и порядок их распределения между МОО утверждаются приказами Комитета на основании методических рекомендаций по разработке порядка распределения средств на стимулирование

инновационной деятельности между МОО и педагогическими работниками, утверждаемых ежегодно Министерством образования и науки Алтайского края. Основанием для расчета средств на стимулирование инновационной деятельности являются рейтинги МОО, которые формируются исходя из суммы набранных МОО баллов при проведении оценки результативности деятельности за прошедший год, и оценки приоритетных направлений деятельности в текущем году по каждой МОО.

1.7. ФОТ МОО состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей (далее - ФСР). Комитет формирует ФСР руководителей МОО в объеме не более 1% от ФОТ работников МОО и утверждает его приказом по каждой МОО отдельно.

### 3. Распределение ФОТ МОО

3.1. При распределении ФОТ МОО отдельно выделяются:

ФОТ работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

ФОТ работников, реализующих программы дошкольного образования.

3.2. ФОТ МОО состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части ФОТ МОО устанавливается МОО самостоятельно в пределах выделенных средств на финансовый год.

3.3. Базовая часть ФОТ МОО обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу (руководитель МОО, заместители руководителя, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер);

педагогическому персоналу (учителя, социальные педагоги, учителя- логопеды, педагоги-психологи, воспитатели, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и иной педагогический персонал, предусмотренный штатным расписанием МОО), осуществляющему образовательную деятельность и выполняющему обязанности по обучению, воспитанию (далее - педагогические работники);

учебно-вспомогательному персоналу (секретари учебной части, лаборанты и иной учебно-вспомогательный персонал, предусмотренный штатным расписанием МОО);

младшему обслуживающему персоналу (уборщики служебных помещений, дворники и иной обслуживающий персонал, предусмотренный штатным расписанием МОО).

3.4. Руководитель МОО формирует и утверждает штатное расписание МОО в пределах ФОТ. При этом доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается МОО самостоятельно с учетом выделенных средств на финансовый год.

3.5. Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников МОО, - 70% к 30%.

#### 4. Структура базовой части ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

4.2. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей: ФОТ аудиторной занятости и ФОТ неаудиторной занятости.

4.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с учащимися (индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с учащимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с учащимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа);

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе МОО;

работу по психолого-педагогическому сопровождению учащихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с

постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются МОО самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

4.4. Специальная часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории; за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю МОО или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение; за работу в сельской местности;

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников в МОО рекомендуется устанавливать:

для выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу в МОО, первые три года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год - 30% к должностному окладу; второй год - 20% к должностному окладу; третий год - 10% к должностному окладу.

Объем специальной части ФОТ определяется МОО самостоятельно.

4.5. Общая и специальная части ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного учащегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МОО, на основании представления руководителя МОО, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

## 5. Определение стоимости муниципальной образовательной услуги в МОО

5.1. Для определения размера гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость муниципальной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой МОО самостоятельно в пределах объема части ФОТ, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

5.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стк - стоимость 1 ученико-часа;

34 — количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть ФОТ, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a10 - количество учащихся в десятых классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.3. Норматив финансирования на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования для малокомплектных МОО устанавливается из расчета количества классов. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость в сельских малокомплектных МОО вместо условной единицы «стоимость 1 ученико-часа» рекомендуется вводить условную единицу «стоимость 1 классо-часа».

Стоимость 1 классо-часа (руб./классо-час) рассчитывается по



формуле:

ФОТаз x 34

$$\text{Стк} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(v1 + v2 + v3 + vk1 + vk2 + \dots + v5 \times v6 + vk(p) \dots + v11) \times 52},$$

где:

Стк - стоимость 1 классо-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть ФОТ, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

vk1, vk2 - годовое количество часов по учебному плану в классах-комплектах при объединении учащихся в классы-комплекты для изучения отдельных предметов;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

vk (п) - годовое количество часов по учебному плану при вертикальном объединении учащихся на второй ступени обучения для изучения отдельных предметов;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.4. Учебный план разрабатывается МОО самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для МОО, а также Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в МОО, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом, должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

6. Порядок установления окладов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

6.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Oy = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times Псз \times К \times (1 + \sum Кс) + Днз) + Мл$ , где:

$Oy$  - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество учащихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету учебного плана в месяц в каждом классе;

Г - повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением МОО, с учетом численности учащихся в подгруппе;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МОО или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики Программы МОО;

Кс - коэффициенты специфики работы;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Мл - средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые независимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

6.2. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в сельской малокомплектной МОО, формируется исходя из стоимости классо-часа, количества часов по предмету учебного плана в месяц в каждом классе, классе-комплекте с учетом повышающих коэффициентов, указанных в пункте 7.1.

6.3. Количество часов по предмету учебного плана в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$ , где:

Нг - объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом

МОО;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

6.4. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается МОО самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

6.5. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МОО или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук - 1,10;

доктора наук - 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин, - 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части ФОТ.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

6.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Положением МОО по формированию системы оплаты труда, устанавливается МОО расчетно с учетом количества учащихся в группе.

6.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной Программы МОО (К) определяется МОО самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ЕГЭ;

дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной Программы МОО, определяемая концепцией развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

6.8. Повышающий коэффициент с учетом специфики работы (Кс) устанавливается:

за работу в МОО, расположенных в сельской местности, - 0,25; за работу педагогических работников по программам общего образования в классах, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по предметам гуманитарного, технического или естественно-научного профилей - 0,15;

за индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся с отклонениями в развитии - 0,15 - 0,20.

6.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется МОО самостоятельно в пределах ФОТ неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с учащимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются МОО самостоятельно.

6.10. МОО самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, может определяться:

в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;

в соответствии со средней наполняемостью в МОО.

6.11. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов) заработной платы работников МОО, по профессиональным квалификационным группам должностей работников (приложение 1 к Примерному положению).

6.12. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 6.1 - 6.11 Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера,

предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется МОО самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. При изменении численности учащихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью учащихся в классе. Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности учащихся, устанавливается МОО самостоятельно.

## 7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иным педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

7.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за непрерывный стаж работы;

за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в МОО на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет - 5%;

от 10 лет до 15 лет - 10%;

от 15 лет - 15%.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя МОО и согласованным с профсоюзной

организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением 2 к приказу.

Размер выплат за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью, устанавливается в зависимости от показателей оценки профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Порядком распределения средств на стимулирование инновационной деятельности между педагогическими работниками, заместителями директора МОО.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ МОО на основании Положения о премировании, утвержденного приказом руководителя МОО и согласованного с выборным профсоюзным органом.

7.2. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МОО, утвержденным приказом руководителя МОО и согласованным с профсоюзной организацией;

К указанным выплатам МОО разрабатывает показатели премирования. К показателям премирования устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными нормативными актами МОО, согласованные с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО, производятся за счет экономии средств ФОТ МОО.

7.3. Для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала стимулирующие выплаты осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами МОО и (или) коллективными договорами.

7.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть ФОТ.

Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МОО, на основании представления руководителя МОО, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Примерный перечень условий премирования иных педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в приложении 2 к Примерному положению.

7.5. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами МОО, коллективными договорами, соглашениями.

7.6. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

## 8. Оплата труда административно-управленческого персонала

8.1. Заработная плата руководителя МОО, его заместителей, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

8.2. Должностной оклад руководителя МОО устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения МОО к группам по оплате труда руководителей в соответствии с утвержденным Порядком отнесения муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций Калманского района к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 3 к Примерному положению).

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливаются на 20-50% ниже оклада руководителя МОО в соответствии с локальными нормативными актами МОО.

8.4. К должностному окладу руководителя МОО устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,15.

8.5. К должностным окладам заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения устанавливается повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории в соответствии с пунктом 6.4 раздела 6 Положения.

8.6. К должностным окладам руководителя МОО, его заместителей, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливается коэффициент специфики за работу в сельской местности - 1,25.

8.7. Доплаты и надбавки компенсационного характера руководителю МОО, его заместителям, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру осуществляются из специальной части ФОТ административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников МОО в соответствии с пунктом 6.12 раздела 6 Положения.

8.8. Для руководителя МОО устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград; за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за осуществление МОО деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МОО, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктом 6.5 раздела 6 Положения.

Ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности осуществляются за счет ФСР руководителей МОО. Распределение ФСР руководителей МОО осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности МОО за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителей МОО в соответствии с приложением 3 к приказу.

Стимулирующие выплаты за осуществление МОО деятельности по оказанию платных образовательных услуг производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг.

8.9. Для заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты:



за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;  
за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью (для заместителей руководителя, осуществляющих сопровождение инновационной деятельности конкретной МОО); премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МОО, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктом 6.5 раздела 6 Положения.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя МОО и согласованным с профсоюзной организацией.

Размер выплат за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью, устанавливается в зависимости от показателей оценки профессиональной деятельности заместителя руководителя МОО, входящей в реестр инновационных площадок системы образования Алтайского края, а также МОО, входящей в Банк лучших практик, участвующих в реализации ФГОС основного общего образования в опережающем режиме, использующих дистанционные образовательные технологии. Критерии оценки профессиональной деятельности заместителей руководителя МОО определяются в соответствии с Порядком распределения средств на стимулирование инновационной деятельности между педагогическими работниками, заместителями директора МОО, утвержденным приказом руководителя МОО и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ МОО на основании Положения о премировании, утвержденного приказом руководителя МОО и согласованного с выборным профсоюзным органом.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ МОО.

8.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МОО, его заместителей, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОО утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя МОО, его заместителей, главного бухгалтера и работников МОО рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## 9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

9.2. В случае образования экономии ФОТ в МОО, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ (за исключением экономии инновационного фонда).

9.3. В случае образования экономии ФОТ в МОО, сложившейся за счет средств инновационного фонда, средства экономии направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

Приложение 1  
к Примерному положению по  
формированию системы  
оплаты труда работников  
муниципальных  
общеобразовательных  
организаций Калманского района

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов)  
педагогических работников, реализующих программы дошкольного  
образования, иных педагогических работников,  
не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного,  
младшего обслуживающего персонала МОО района

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	2683
		вожатый	4992
1.2.	учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	2683
1.3.	педагогические работники		
	первый	старший вожатый	4009
		старший вожатый, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4381
		старший вожатый 1 категории	4887
		старший вожатый высшей категории	5272
	второй	социальный педагог	4381
		социальный педагог, аттестованный на соответствие занимаемой	4726
		социальный педагог 1 категории	5272
		социальный педагог высшей категории	5656
		педагог-организатор	4381
		педагог-организатор, аттестованный на соответствие занимаемой	4726
	педагог-организатор 1 категории	5272	

1	2	3	4
		педагог-организатор высшей категории	5656
		тренер-преподаватель	4381
		тренер-преподаватель, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		тренер-преподаватель 1 категории	5272
		тренер-преподаватель высшей категории	5656
		педагог дополнительного образования	4381
		педагог дополнительного образования, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		педагог дополнительного образования 1 категории	5272
		педагог дополнительного образования высшей категории	5656
		третий	воспитатель
	воспитатель, аттестованный на соответствие занимаемой должности		4726
	воспитатель 1 категории		5272
	воспитатель высшей категории		5656
	педагог-психолог		4381
	педагог-психолог, аттестованный на соответствие занимаемой должности		4726
	педагог-психолог 1 категории		5272
	педагог-психолог высшей категории		5656
	четвертый	педагог-библиотекарь	4730
		педагог-библиотекарь 1 категории	5086
		педагог-библиотекарь высшей категории	5469
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	4381
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 1 категории	5272
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшей категории	5656
		старший воспитатель	4381

1	2	3	4
		старший воспитатель, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		старший воспитатель 1 категории	5272
		старший воспитатель высшей категории	5656
		учитель-логопед	4381
		учитель-логопед, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		учитель-логопед 1 категории	5272
		учитель-логопед высшей категории	5656
		тьютор	5469
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
2.1.	первый	служащие первого уровня	
		делопроизводитель	2079
		кассир	2079
		секретарь	2079
		машинистка	2178
		секретарь-машинистка	2079
2.2.	второй	служащие второго уровня	
		инспектор по кадрам	2178
		лаборант	2178
		техник-программист	3239
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2178
		заведующий складом	2683
		заведующий хозяйством	2178
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2419
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	2419
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	3239
четвертый	механик	4275	
2.3.	служащие третьего уровня		

1	2	3	4
	первый	бухгалтер	2419
		документовед	2683
		инженеры различных специальностей, в том числе инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник)	2949
		специалист по кадрам	3239
		экономист	2683
		юрисконсульт	2683
		второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	4275
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4992
	пятый	заместитель главного бухгалтера	3904
	3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1.	первый	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
		гардеробщик	1908
		кухонный работник	1908
		грузчик	1984
		дворник	1908
		кладовщик	1984
		сторож (вахтер)	1984
		уборщик служебных помещений	1908
		уборщик территорий	1984
		плотник	2079
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2079
		слесарь-сантехник	2079
		слесарь-электрик	2079
		повар	2083

3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
	первый	водитель автомобиля

1	2	3	4
		плотник	2419
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2178
		слесарь-сантехник	2419
		слесарь-электрик	2419
	второй	слесарь-сантехник	2683
		слесарь-электрик	2683
	третий	плотник	3239
		кочегар	2683
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	2683

Приложение 2  
к Примерному положению  
по формированию системы  
оплаты труда работников  
муниципальных  
общеобразовательных  
организаций Калманского района

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ  
условий премирования иных педагогических работников,  
не осуществляющих учебный процесс,  
работников административно-управленческого,  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Основание для премирования
1	2	3
1.	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников МОО
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
2.	Заместители директора по административно-хозяйственной деятельности	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МОО
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ



1	2	3
3.	Работники бухгалтерии	<p>Своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>Качественное ведение документации</p>
4.	Педагог-психолог, социальный педагог	<p>Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p>
5.	Библиотекарь	<p>Высокая читательская активность учащихся</p> <p>Пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>Участие в общешкольных и районных мероприятиях</p>
6.	Водитель	<p>Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>Обеспечение безопасной перевозки детей</p> <p>Отсутствие ДТП, замечаний</p>
7.	Обслуживающий персонал	<p>Проведение генеральных уборок</p> <p>Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений МОО</p> <p>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>

Приложение 3  
к Примерному положению  
по формированию системы  
оплаты труда работников  
муниципальных  
общеобразовательных  
организаций Калманского района

РАЗМЕР  
должностного оклада руководителя МОО

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	рубль	21036	18932	16828	14725

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оценке эффективности и качества  
профессиональной деятельности педагогических работников  
муниципальных общеобразовательных организаций Калманского района

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее - педагогические работники) муниципальных общеобразовательных организаций города (далее - МОО).

1.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МОО - повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда МОО.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников являются:

    проведение системной самооценки педагогическим работником результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;

    обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

    усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества своего труда.

**2. Основания и порядок проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МОО**

2.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МОО служит портфель профессиональных достижений (далее - Портфолио).

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МОО, один из современных

инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагогического работника, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника МОО - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно на основе критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности, утвержденных локальным нормативным актом МОО.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в МОО создается экспертная группа (далее - Экспертная группа), в состав которой входят представители администрации МОО, методического совета (иного аналогичного органа МОО), профсоюзной организации. Порядок деятельности Экспертной группы определяется локальным нормативным актом МОО.

2.5. Председателем Экспертной группы назначается заместитель руководителя МОО по учебно-воспитательной (учебной) работе.

2.6. Состав Экспертной группы утверждается приказом МОО.

2.7. Решения Экспертной группы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании Экспертной группы не менее половины её членов.

2.8. Результаты работы Экспертной группы в течение трех рабочих дней оформляются заключениями за подписью председателя и всех членов Экспертной группы и оценочными листами эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников за отчетный период. Оценочные листы и заключения хранятся в МОО в течение трех лет.

2.9. Каждый критерий на основании результатов самооценки педагогического работника оценивается Экспертной группой в баллах и суммируется.

2.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами Экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогического работника в течение двух рабочих дней.

2.11. Размер стимулирующих выплат по результатам труда педагогических работников согласовывается с коллегиальным органом управления МОО (далее - Совет) по представлению руководителя МОО с учётом мнения профсоюза.

2.12. Руководитель МОО предоставляет Совету аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности педагогического

работника, являющихся основанием для его стимулирования, в течение двух рабочих дней со дня ознакомления педагогического работника с оценочным листом.

2.13. Заседание Совета проводится в течение двух рабочих дней со дня предоставления руководителем МОО аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников. Совет принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием, простым большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом в день проведения заседания. В течение трёх рабочих дней руководитель МОО издает приказ о стимулировании педагогических работников. Срок ознакомления педагогических работников с приказом не более трех рабочих дней.

### 3. Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогического работника

3.1. Для обеспечения стимулирования роста профессионального уровня педагогических работников МОО самостоятельно разрабатывает и утверждает положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, включив в него критерии и показатели, необходимые для решения задач, стоящих перед МОО, по повышению качества образовательных услуг (приложение).

3.2. Форма оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагогического работника разрабатывается и утверждается МОО самостоятельно.

### 4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов

4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой его деятельности, данной Советом, он вправе в течение трёх дней со дня ознакомления с приказом о стимулировании педагогических работников, подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки, в течение двух рабочих дней со дня проведения заседания Совета.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Совета не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции проводит заседание Совета по ее рассмотрению, на которое приглашается педагогический работник МОО, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены Совета осуществляют проверку правильности оценки, основываясь на предоставленных документальных данных, сверяя их с данными педагогического работника (оценочным листом эффективности и качества профессиональной деятельности педагогического работника).

При наличии письменной просьбы педагогического работника о рассмотрении апелляции без его участия, заседание Совета проводится в его отсутствие. В случае неявки педагогического работника на заседание Совета или при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия, рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки педагогического работника без уважительной причины Совет может принять решение о рассмотрении апелляции в отсутствие педагогического работника.

4.6. По результатам рассмотрения апелляции Советом принимается решение:

4.6.1. Удовлетворить апелляцию;

4.6.2. Отказать в удовлетворении апелляции.

4.7. Основаниями для удовлетворения апелляции являются:

4.7.1. Допущенные технические ошибки при оценивании показателей эффективности деятельности педагогического работника МОО;

4.7.2. Несоответствие аналитических данных руководителя МОО о результатах деятельности педагогического работника МОО критериям оценки и эффективности деятельности, установленным локальным нормативным актом МОО.

4.8. Основанием для отказа в удовлетворении апелляции является неподтверждение информации, указанной в апелляции.

4.9. Совет принимает решение по результатам рассмотрения апелляции простым большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Оценка, данная Советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета, оформленным протоколом в течение одного рабочего дня с даты проведения заседания Совета.

Приложение  
к Примерному положению об  
оценке эффективности и качества  
профессиональной деятельности  
педагогических работников  
муниципальных  
общеобразовательных  
организаций Калманского района

КРИТЕРИИ  
оценки профессиональной деятельности  
педагогических работников МОО

1. Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
1	2	3	4
<b>Критерий: Результативность образовательной деятельности</b>			
Качество освоения учащимися учебных программ по 5-бальной системе	Доля учащихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» (расчет возможен в соответствии с уровнем сложности учебного предмета)	Количество учащихся, получивших оценки «4» и «5» по итогам периода / численность учащихся	От 1 до 0,7 - 10 баллов; от 0,69 до 0,40 - 8 баллов; от 0,39 до 0,28 - 6 баллов; от 0,28 до 0,1 - 4 балла; менее 0,1 - 0 баллов
Сформированность универсальных учебных действий	Доля учащихся, у которых сформирована оценочная самостоятельность	Число учащихся, у которых сформирована оценочная самостоятельность / общему числу учащихся	От 1 до 0,7 - 10 баллов; от 0,69 до 0,40 - 8 баллов; от 0,39 до 0,28 - 6 баллов; от 0,28 до 0,1 - 4 балла; менее 0,1 - 0 баллов

1	2	3	4
	Доля учащихся, у которых сформировано умение работать с учебной информацией	Число учащихся, у которых сформировано умение работать с учебной информацией / общее число учащихся	От 1 до 0,7 - 10 баллов; от 0,69 до 0,40 - 8 баллов; от 0,39 до 0,28 - 6 баллов; от 0,28 до 0,1 - 4 балла; менее 0,1 - 0 баллов
Динамика сформированности учебной деятельности	Доля учащихся в данном классе, повысивших уровень сформированности умения учиться (умение ставить учебные задачи, цели, работать с учебной информацией, контролировать результат и процесс достижения цели, оценочная самостоятельность)	Количество учащихся в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода/ численность учащихся в данном классе	От 1 до 0,6 - 20 баллов; от 0,59 до 0,48 - 15 баллов; от 0,47 - 0,36 - 10 баллов; от 0,35 - 0,25 - 8 баллов; от 0,24-0,13 - 5 баллов; от 0,12 до 0,05 - 2 балла; менее 0,04 - 0 баллов
Результативность образовательной деятельности педагогического работника по независимой внешней оценке выпускников начального общего, основного общего и среднего общего уровней образования в классах данного педагогического работника, получивших на ГИА или иной независимой аттестации результаты (в	Доля выпускников начального общего, основного общего и среднего общего уровней образования в классах данного педагогического работника, получивших на ГИА или иной независимой аттестации результаты (в	Количество выпускников начального общего, основного общего и среднего общего уровней образования в классах данного педагогического работника, получивших на ГИА или иной независимой аттестации	От 1 до 0,7 - 30 баллов; от 0,69 до 0,58 - 20 баллов; от 0,57 до 0,46 - 15 баллов; от 0,45 до 0,3 - 10 баллов; от 0,29 до 0,2 - 5 баллов; от 0,2 до 0,1 - 2 балла; менее 0,1 - 0 баллов



1	2	3	4
	средних по району	результаты (в баллах) выше средних по городу) / количество учащихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного педагогического работника на определенном уровне обучения	
Объективность оценки учебной деятельности	Доля учащихся начального общего, основного общего и среднего общего уровней образования в классах данного педагогического работника, подтвердивших текущие оценки результатами ГИА или иной независимой оценки	Количество учащихся начального общего, основного общего и среднего общего уровней образования в классах данного педагогического работника, подтвердивших текущие оценки результатами ГИА или иной независимой оценкой / количество учащихся начального общего, основного общего и среднего общего уровней образования в классах данного педагогического работника	От 1 до 0,8 - 30 баллов; от 0,79 до 0,68 - 20 баллов; от 0,67 до 0,56 - 15 баллов; менее 0,55 - 0 баллов
1	2	3	4

Критерий: Результативность внеурочной деятельности			
Заинтересованность учащихся в дополнительном (углубленном) изучении предмета данного педагогического работника (за рамками его тарификации)	Доля учащихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету	Количество учащихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующих в факультативах и/или кружках / количество учащихся с положительными оценками по предмету	От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,5 - 5 баллов; от 0,49 до 0,30 - 3 балла; от 0,29 до 0,1 - 2 балла; менее 0,1 - 0 баллов
Степень вовлеченности учащихся в социально ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные с предметом данного педагогического работника	Доля учащихся по данному предмету, вовлеченных в социально ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) педагогическим работником	Количество учащихся по предмету, участвующих в социально ориентированном или исследовательском проекте по предмету / количество учащихся по предмету	От 1 до 0,8 - 20 баллов; от 0,79 до 0,5 - 15 баллов; от 0,49 - 0,30 - 10 баллов; от 0,29 - 0,1 - 5 баллов; от 0,09 до 1 - 2 балла
Степень вовлеченности учащихся в социально ориентированные проекты, не сопряженные с предметом данного педагогического работника	Доля учащихся вовлеченности в социально ориентированные проекты, не сопряженные с предметом данного педагогического работника	Количество учащихся вовлеченности в социально ориентированные проекты, не сопряженные с предметом данного педагогического работника / количество учащихся по предмету	От 1 до 0,8 - 20 баллов; от 0,79 до 0,5 - 15 баллов; от 0,49-0,30 - 10 баллов; от 0,29-0,1 - 5 баллов; от 0,09 до 1 - 2 балла

1	2	3	4
<p>Уровень подготовленности учащихся к исследовательской деятельности по предмету</p>	<p>Участие (человек) учащихся в научно-практических конференциях/форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня</p>	<p>Международный уровень участия - 20 баллов, Всероссийский уровень - 15 баллов, районный уровень - 3 балла, школьный уровень - 1 балл</p>
<p>Вовлеченность слабоуспевающих учащихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету)</p>	<p>Доля учащихся, успевающих не более, чем на оценку «3» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету (при наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету)</p>	<p>Количество учащихся, имеющих оценки «3» и «2» и занимающихся дополнительно с педагогическим работником / количеством учащихся, имеющих «3» и «2» по данному предмету и у данного педагогического работника</p>	<p>От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,6 - 8 баллов; от 0,59 до 0,4 - 6 баллов; от 0,39 до 0,2 - 4 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл</p>
<p>Уровень достижений учащихся по внеучебной деятельности</p>	<p>Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и др.</p>	<p>Наличие учащихся-победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п.</p>	<p>Международный уровень: победитель - 20 баллов; призер - 15 баллов. Всероссийский уровень: победитель - 12 баллов; призер - 9 баллов. Региональный</p>

1	2	3	4
			<p>уровень: победитель - 8 баллов; призер - 5 баллов. Районный уровень: победитель - 5 баллов; призер - 1 балл</p>
<b>Критерий: Результативность научно-методической деятельности</b>			
<p>Качество научно-исследовательской и методической деятельности педагогического работника</p>	<p>Уровень обобщения опыта и его публикации</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференциях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника</p>	<p>Статус докладчика: международный уровень участия - 10 баллов; всероссийский уровень - 7 баллов; региональный уровень - 5 баллов; районный уровень - 3 балла; школьный уровень - 1 балл</p>
<p>Качество обобщения и распространения передового педагогического опыта</p>	<p>Уровень, вид и периодичность проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, публикаций</p>	<p>Документальное подтверждение проведенного мероприятия, организации события, стажерской практики</p>	<p>Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) - 10 баллов. Организация веб-консультаций для учащихся (родителей) - 10 баллов</p>

1	2	3	4
			Семинар по предмету регионального или всероссийского уровня - 5 баллов за каждый. Мастер-класс - 3 балла за каждый. Открытые уроки, веб-семинары - 1 балл за каждый
Результативность презентации собственного педагогического опыта	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, сетевых сообществах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных конкурсах различных уровней, экспертные заключения на публикации в профессиональных сетевых сообществах	Всероссийский уровень: победитель - 20 баллов; призер - 15 баллов. Региональный уровень: победитель - 12 баллов; призер - 8 баллов. Районный уровень: победитель - 6 баллов; призер - 3 балла
Качество распространения своего опыта через публикации статей	Уровень публикации	Наличие опубликованных статей	Всероссийский уровень - 10 баллов; региональный уровень - 7 баллов; муниципальный уровень - 4 балла;

1	2	3	4
			межшкольный уровень - 3 балла
<b>Критерий: Результативность коммуникативной деятельности</b>			
Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися, родителями	Доля родителей (учащихся), положительно оценивающих коммуникативную деятельность педагогического работника	Количество родителей (учащихся), положительно оценивших деятельность педагогического работника за период / количество опрошенных	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 - 0,6 - 4 балла; от 0,59 - 0,4 - 3 балла; от 0,39 - 0,2 - 2 балла; менее 0,2 - 0 баллов
Владение особенностями коммуникативной деятельности в сети Интернет, использование электронной почты, чата, видеоконференций в учебной коммуникации	Доля учащихся у педагогического работника, участвующих в инициированных им телекоммуникационных учебных проектах	Количество учащихся, участвующих в инициированных педагогическим работником телекоммуникационных учебных проектах /общее количество учащихся у педагогического работника	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 - 0,6 - 4 балла; от 0,59 - 0,4 - 3 балла; от 0,39 - 0,2 - 2 балла; менее 0,2 - 0 баллов
<b>Критерий: Работа с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении</b>			
Работа по предупреждению безнадзорности и преступлений несовершеннолетних	Доля учащихся / семей, состоящих на учете в КДНиЗП, ПДН	Количество учащихся, семей, состоящих на учете в КДНиЗП, ПДН, - учитывается снятие (постановка) с учета в связи с улучшением	Положительная динамика - 2 балла; стабилизация ситуации - 1 балл

1	2	3	4
		(ухудшением) положения; без учета вновь прибывших (выбывших) учащихся, семей / количество учащихся, семей в школе, классе	
Организация внеурочной/ каникулярной занятости несовершеннолетних «группы риска», находящихся в социально опасном положении	Доля учащихся «группы риска», находящихся в социально опасном положении, занятых во внеурочное/ каникулярное время	Количество учащихся «группы риска», находящихся в социально опасном положении, занятых во внеурочное (каникулярное время) / количество учащихся «группы риска», находящихся в социально опасном положении, в МОО, классе	100% - 3 балла; 90-100% - 2 балла; 80-90% - 1 балл
Организация профилактической работы с привлечением специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Охват профилактическими мероприятиями с участием специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних учащихся / семей «группы	Количество учащихся, семей «группы риска», находящихся в социально опасном положении, охваченных профилактическими мероприятиями, с участием специалистов разных (всех)	90-100% — 3 балла; 80-90% - 2 балла; 60-80% - 1 балл. За организацию каждого мероприятия с участием специалистов разных субъектов системы профилактики

1	2	3	4
	риска», находящихся в социально опасном положе- нии	органов и учреждений системы профилактики: КДНиЗП; органы управле- ния социальной защитой населения; органы управления образованием; органы опеки и попечительства; органы по делам молодежи; органы управле- ния здравоохра- нением; органы службы занятости; органы внутренних дел/количество учащихся, семей «группы риска», находящихся в социально опасном положении в МОО, в классе	- по 1 баллу дополнительно
Уровень профессионально- го самоопределе- ния выпускников (учащихся «груп- пы риска», находящихся социально опасном положении)	Доля выпускни- ков (учащихся «группы риска», находящихся в социально опас- ном положении), продолживших обучение в организациях профессиональ- ного образования	Количество выпускников (учащихся «группы риска», находящихся в социально опасном положении), продолживших обучение в организациях профессиональ- ного образова-	Выпускники средней школы: 80-100% - 2 балла; 60- 80% - 1 балл. Выпускники основной школы: 100- 70% - 2 балла;



1	2	3	4
		ния / количество выпускников (учащихся «группы риска», находящихся в социально опасном положении) в	70-50% - 1 балл

2. Критерии оценки качества и результативности труда педагога-логопеда (дефектолога).

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Подтверждающие документы
1	2	3	4	5
<b>Критерий: Результативность коррекционной работы с учащимися, воспитанниками</b>				
Результативность коррекционной помощи, оказанной специалистом	Доля учащихся, охваченных коррекционной помощью и имеющих положительную динамику, от общего числа охваченных коррекционной помощью по итогам периода	Количество учащихся, имеющих положительную динамику/ количество охваченных коррекционной помощью по итогам отчетного периода	Каждые 10% - 1 балл	Протоколы психолого-медико-педагогического консилиума (далее ПМПк), локальные акты МОО
Динамика учебной успешности по результатам коррекционной работы	Доля учащихся, повысивших компетентностный уровень по предмету, по итогам отчетного периода	Количество учащихся, повысивших компетентностный уровень по предмету/ численность учащихся,	Каждые 10% - 1 балл	Анализ результатов учебной деятельности по предметам, протоколы ПМПк, результаты

1	2	3	4	5
		получающих коррекционную помощь специалиста		анкетирования
Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставленных услуг специалистом	Доля участников образовательного процесса: родителей, педагогических работников, удовлетворенных качеством предоставленных услуг специалистом	Количество педагогических работников, родителей учащихся, положительно оценивающих деятельность специалиста / общее количество опрошенных	От 75% и выше - 5 баллов; 50-74% - 3 балла; ниже 50% - 1 балл	Результаты анкетирования
Критерий: Результативность организации внеурочной деятельности учащихся				
Доля вовлеченных учащихся в проведение внутришкольных мероприятий	Охват учащихся участием во внутришкольных мероприятиях	Количество учащихся, охваченных коррекционной помощью, участвующих в проведении внутришкольных мероприятий /общее число учащихся, получающих коррекционную помощь специалиста	75% и более - 3 балла; 50-74% - 2 балла; менее 50% - 1 балл	Документальное подтверждение участия
Уровень достижений учащихся во внеурочной	Результативность участия учащихся в конкурсах	Количество учащихся, имеющих достижения	Международный уровень: победы-	Документальное подтверждение

1	2	3	4	5
деятельности (смежной с направлением коррекционной работы)	различных уровней		<p>тель - 10 баллов; призер - 7 баллов.</p> <p>Всероссийский уровень: победитель - 10 баллов; призер - 7 баллов.</p> <p>Региональный уровень: победитель - 7 баллов; призер - 5 баллов.</p> <p>Районный уровень: победитель - 7 баллов; призер - 5 баллов</p>	участия и статуса
<b>Критерий: Результативность методической деятельности</b>				
Результативность презентации собственной методической деятельности	Уровень, статус и результат участия специалиста в конкурсах с результатами самостоятельной методической работы	Количество мероприятий методической направленности, в которых участвовал специалист, и достижения, свидетельствующие о признании и результативности	Достижения: всероссийский уровень: победитель - 10 баллов; призер - 7 баллов; региональный уровень: победитель -	Документальное подтверждение участия и наличие в программе мероприятия презентации деятельности специалиста, наличие дипломов

1	2	3	4	5
		его деятель-ности	7 баллов; призер - 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 5 баллов; призер - 3 балла. Участие: международный уровень - 4 балла; всероссийский уровень - 3 балла; региональный уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 1 балл	(сертификатов) победителей или призеров
Сопровождение инклюзивного образования		Количество разработанных и представленных рекомендаций, программ, консультаций для участников образовательного	За каждое - 1 балл	Наличие утвержденных программ сопровождения, продукта для консультирования и рекомендаций
Участие в деятельности профессио-			Федеральный уровень —	Документальное подтвер-

1	2	3	4	5
<p>нального сообщества (не ниже муниципального уровня); руководство учебно-методическим объединением; работа в краевой методической комиссии; осуществление профессиональной экспертизы</p>			<p>7 баллов, краевой - 5 баллов, муниципальный - 3 балла</p>	<p>ждение участия</p>
<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</p>	<p>Уровень, вид и периодичность представления консультации, мастер-классов, открытых уроков, семинаров</p>	<p>Количество разработанных и представленных консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров</p>	<p>Организация собственной страницы на сайте (сайт, блог) - 10 баллов. Организация веб-консультаций для учащихся, родителей 10 баллов. Семинар по предмету регионального или всероссийского уровня - 5 баллов. Каждый мастер-класс</p>	<p>Документальное подтверждение проведенного мероприятия</p>

1	2	3	4	5
			- 3 балла. За каждый открытый урок, вебинары - 1 балл	

3. Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности заместителя директора.

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
1	2	3	4
Результативность работы с педагогическими работниками	Доля педагогических работников, повысивших уровень квалификации по итогам аттестации	Количество педагогических работников, повысивших квалификацию по итогам аттестации / общее количество педагогических	Стабильно - 1 балл; повысилось - 2 балла
Эффективность работы по информированности общественности о деятельности МОО	Эпизодическое размещение материалов в СМИ, систематическое ведение закрепленных разделов официального Интернет-сайта МОО	Один и более раз в четверть	1 балл
		Один и более раз в неделю	5 баллов
Эффективность управленческой деятельности	Обоснованные обращения граждан по вопросам организации учебно-воспитательного процесса	Наличие / отсутствие обоснованных обращений граждан	Отсутствие обоснованных обращений граждан - 2 балла
Эффективная работа по	Доля учащихся, выбывших	Доля учащихся, выбывших из МОО	Стабильность контингента

1	2	3	4
сохранению контингента учащихся	из МОО за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года	за отчетный период / общее количество учащихся в МОО в сравнении с аналогичным периодом прошедшего года	- 1 балл; увеличение контингента - 2 балла
Эффективная работа по повышению качества образования	Доля учащихся, не получивших аттестат об основном общем, среднем общем образовании	Количество учащихся, не получивших аттестат об основном общем, среднем общем образовании / общее количество выпускников МОО	Отсутствие учащихся не получивших аттестат об основном общем образовании, - 5 баллов; менее 0,2% учащихся не получивших аттестат об основном общем образовании, - 1 балл

4. Критерии оценки результативности деятельности педагога дополнительного образования.

Показатель	Индикатор	Схема расчета (учет показателя)	Шкала баллов
1	2	3	4
Критерий: Деятельность по формированию творческих достижений учащихся			
Уровень достижений учащихся по результатам внешней оценки	Результаты участия в конкурсных мероприятиях различного уровня	Документальное подтверждение участия в конкурсных мероприятиях различного уровня (дипломы,	Победители и лауреаты: муниципальных, окружных конкурсов - 1 балл; краевых конкурсов

1	2	3	4
		благодарности, сертификаты, приказы, протоколы заседаний жюри, судейских коллегий)	- 2 балла; всероссийских конкурсов - 3 балла; международных конкурсов - 5 баллов
Уровень сформированное™ общих и специальных компетентностей в соответствии с целями образовательной программы	Доля учащихся, освоивших образовательную программу, от общего числа учащихся по программе	Количество учащихся, освоивших образовательную программу/ количество учащихся по программе	Освоили образовательную программу 80% учащихся и более - 15 баллов. Освоили образовательную программу от 60 до 79% учащихся - 10 баллов. Освоили образовательную программу от 50 до 59% учащихся - 5 баллов. Освоили образовательную программу 49% учащихся и менее - 0 баллов
Критерий: Результативность профессиональной деятельности по формированию мотивации к познанию и творчеству учащихся, их социализации			
Сохранность контингента учащихся	Доля учащихся, окончивших учебный год по образовательной программе (или модуль программы), от количества учащихся	Количество учащихся, окончивших учебный год по образовательной программе (или модуль программы) / количество	90-100% - 15 баллов; 80-89% - 10 баллов; 70-79% - 5 баллов



1	2	3	4
	на начало учебного года (начало освоения модуля)	учащихся на начало учебного года (начало освоения модуля)	
Удовлетворенность потребителей качеством оказания услуг по дополнительному образованию	Доля участников, удовлетворенных качеством оказания услуг	Количество потребителей услуг, удовлетворенных качеством / количество потребителей услуг	Показатель рассчитывается по результатам опроса (выборочного анкетирования) 75-100% - 15 баллов; 65-74% - 10 баллов; 55-64% - 5 баллов
Вовлеченность родителей (законных представителей) в образовательный процесс	Доля родителей (законных представителей), принимающих участие в образовательном процессе от общего количества родителей (законных представителей)	Доля родителей (законных представителей), принимающих участие в образовательном процессе, от общего количества родителей (законных представителей)	75-100% - 5 баллов; 50-74% - 4 балла; 25-49% - 3 балла; 15-24% - 2 балла
Вовлеченность участников образовательного процесса в деятельность в рамках социального партнерства	Результат участия в социально значимых мероприятиях, грантах	Документальное подтверждение участия в социально значимых мероприятиях различного уровня (сертификаты, благодарности, договоры и т.д.)	Каждый проект - 1 балл
Критерий: Деятельность по повышению профессиональной компетентности			

1	2	3	4
Уровень достижений по результатам внешней оценки	Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Документальное подтверждение участия в конкурсах профессионального мастерства	Лауреаты: муниципальных, окружных конкурсов - 4 балла; краевых конкурсов - 6 баллов; всероссийских конкурсов - 8 баллов; международных конкурсов - 10 баллов
Уровень активности презентации собственного педагогического опыта	Результат участия в мероприятиях по презентации, трансляции, обобщению своего опыта	Документальное подтверждение участия в мероприятиях различного уровня (справки, приглашения, сертификаты, программы, сборники докладов и др.)	Каждое участие в мероприятии: муниципальный уровень - 1 балл; краевой уровень - 2 балла; российский уровень - 3 балла
<b>Критерий: Учебно-методическая деятельность</b>			
Уровень учебно-методической деятельности	Результат разработки и внедрения образовательных программ, проектов (по степени разработанности)	Документальное подтверждение наличия образовательных программ, проектов (по степени разработанности)	Авторская программа, прошедшая внешнюю экспертизу - 5 баллов; экспериментальная - 3 балла; модифицированная программа - 2 балла; типовая - 0 баллов
Уровень активности	Доля учащихся, включенных во	Количество учащихся,	50-100% - 5 баллов;

1	2	3	4
участия в интеграции с МОО	внеурочную деятельность через внедрение ФГОС	включенных во внеурочную деятельность через внедрение ФГОС / общее количество учащихся	30-49% - 3 балла

ПОЛОЖЕНИЕ  
о распределении фонда  
стимулирования руководителей муниципальных  
общеобразовательных организаций Калманского района

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении фонда стимулирования руководителей (далее - руководитель) муниципальных общеобразовательных организаций района (далее - МОО) (далее - Положение) разработано в целях упорядочения порядка осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО. Целью стимулирования труда руководителей МОО является повышение качества оказания муниципальных услуг, усиление материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешное и качественное выполнение должностных обязанностей.

1.2. Стимулирующие выплаты руководителям МОО осуществляются в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), направляемого на стимулирование руководителей МОО, установленного в объеме не более 1% от ФОТ работников МОО.

1.3. Средства фонда стимулирования руководителей (далее - ЦФС) аккумулируются в МОО по соответствующему разделу, подразделу, целевой статье, виду расходов.

1. Порядок осуществления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты руководителям МОО устанавливаются приказом Комитета в соответствии с критериями оценки деятельности руководителей, указанными в разделе 5 Положения (далее - критерии).

2.2. Основанием для осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО являются показатели результативности их деятельности за прошедший учебный год, ежегодно представляемые руководителями МОО в Комитет до 10 октября, и аналитические данные Комитета о результатах деятельности руководителей МОО в соответствии с критериями.

При смене руководителя МОО стимулирующие выплаты для вновь принятого руководителя сохраняются.

Для руководителей, вновь открываемых МОО стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из среднерайонного балла.

2.3. Комитет ежегодно пересматривает размер стимулирующих выплат руководителям МОО по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги в соответствии с муниципальным заданием.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности руководителей МОО Комитетом создается экспертная группа по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей МОО (далее - Экспертная группа) в составе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Экспертной группы, включая представителей Комитета, районного комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Персональный состав Экспертной группы утверждается приказом Комитета.

2.5. Основной формой деятельности Экспертной группы являются заседания, которые считаются правомочными, если на них присутствует более половины списочного состава членов Экспертной группы. Решения Экспертной группы принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании Экспертной группы. При равенстве голосов решающим является голос председателя Экспертной группы.

2.6. Председатель Экспертной группы:

2.6.1. Возглавляет Экспертную группу;

2.6.2. Определяет место и время проведения заседаний Экспертной группы;

2.6.3. Председательствует на заседаниях Экспертной группы;

2.7. Заместитель председателя Экспертной группы:

2.7.1. Оказывает помощь в организации текущей деятельности Экспертной группы;

2.7.2. Исполняет полномочия председателя Экспертной группы в случае его временного отсутствия.

2.8. Секретарь Экспертной группы:

2.8.1. Оказывает помощь в организации текущей деятельности Экспертной группы;

2.8.2. Информировывает членов Экспертной группы и руководителей МОО о дате и времени проведения заседаний Экспертной группы за три дня до даты проведения заседания;

2.8.3. Ведет делопроизводство Экспертной группы.

2.9. Члены Экспертной группы:

2.9.1. Вносят предложения для рассмотрения на заседаниях Экспертной группы;

2.9.2. Участвуют в подготовке, обсуждении и принятии решений Экспертной группы;

2.9.3. Выполняют поручения председателя Экспертной группы,

касающиеся деятельности Экспертной группы.

2.10. Член Экспертной группы не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

2.11. Экспертная группа в течение семи рабочих дней со дня представления руководителями МОО показателей результативности их деятельности и подготовки аналитических данных Комитета проводит оценку их деятельности.

2.12. Результаты работы Экспертной группы в течение трех рабочих дней оформляются заключениями за подписью председателя, заместителя председателя, секретаря, всех членов Экспертной группы, присутствующих на заседании, и оценочными листами руководителей с соответствующими баллами. Оценочные листы и заключения хранятся в Комитете в течение трех лет.

2.13. Руководители МОО имеют право присутствовать на заседании Экспертной группы и давать необходимые пояснения.

2.14. В случае несогласия руководителя МОО с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе в течение трех рабочих дней со дня ознакомления с заключением о внешней оценке эффективности деятельности руководителя МОО подать в Экспертную группу апелляцию.

2.15. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Экспертной группы с указанием конкретных критериев баллов, по которым возникло разногласие.

2.16. На основании поданной апелляции председатель Экспертной группы в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает Экспертную группу, на которую приглашается руководитель МОО, подавший апелляцию.

2.17. В присутствии руководителя МОО, подавшего апелляцию, члены Экспертной группы осуществляют проверку правильности оценки результативности профессиональной деятельности, признают оценку недействительной, изменяют ее, либо подтверждают.

При наличии письменной просьбы руководителя МОО о рассмотрении апелляции без его участия заседание Экспертной группы проводится в его отсутствие. В случае неявки руководителя МОО на заседание Экспертной группы или при отсутствии письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия рассмотрение вопроса откладывается. При вторичной неявке руководителя МОО без уважительной причины Экспертная группа может принять решение о рассмотрении апелляции в отсутствие руководителя МОО.

2.18. По результатам рассмотрения апелляции Экспертной группой принимается решение:

2.18.1. Удовлетворить апелляцию;

2.18.2. Отказать в удовлетворении апелляции.

2.19. Основаниями для удовлетворения апелляции являются:

2.19.1. Допущенные технические ошибки при оценивании

показателей эффективности деятельности руководителя МОО;

2.19.2. Несоответствие аналитических данных Комитета о результатах деятельности руководителя МОО, критериям, установленным в данном Положении.

2.20. Основанием для отказа в удовлетворении апелляции является неподтвержденная информация, указанная в апелляции.

2.21. Оценка, данная Экспертной группой на основе рассмотрения апелляции, является окончательной.

### 3. Порядок начисления баллов

3.1. Размер стимулирующей выплаты руководителю МОО определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов согласно критериям, указанным в разделе 5 Положения, и стоимости одного балла.

3.2. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления общей величины ФСР (в рублях) на сумму максимально возможных баллов.

3.3. При переходе руководителя из одной МОО в другую размер стимулирующей выплаты изменяется.

### 4. Условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности руководителей МОО, устанавливаются за качественные показатели в управлении МОО.

4.2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью профессиональной деятельности руководителей МОО, не допускается.

### 5. Критерии оценки деятельности руководителей МОО при установлении стимулирующих выплат

5.1. Обеспечение обязательности общего образования:  
отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, - 4 балла;

наличие положительной динамики снижения количества учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, - 2 балла;

увеличение или сохранение количества учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, - 0 баллов.

5.2. Освоение учащимися образовательных стандартов:  
результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего городского

показателя - 2 балла за каждый предмет в отдельности;

результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего городского

показателя - 1 балл за каждый предмет;

отсутствие учащихся, не получивших аттестат о среднем общем образовании, - 2 балла;

наличие учащихся, набравших 100 баллов на ЕГЭ, - 1 балл; результаты ОГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по муниципалитету - 2 балла за каждый предмет в отдельности;

отсутствие учащихся, не получивших аттестат об основном общем образовании в первую волну, - 2 балла.

Максимальное количество баллов по данному показателю - 23 балла.

5.3. Результативность выступления учащихся на Всероссийской олимпиаде школьников:

наличие призёров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников - 1 балл за каждого;

наличие призеров краевого этапа Всероссийской олимпиады школьников - 4 балла за каждого;

наличие призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников - 6 баллов за каждого.

Максимальное количество баллов по данному показателю - 25 баллов.

5.4. Результативность выступления учащихся на конкурсных мероприятиях по общеобразовательным предметам, включенным в перечень конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждается премия для поддержки талантливой молодежи, и на районных научно-практических конференциях:

наличие победителей и призёров на уровне муниципалитета - 1 балл за каждого;

наличие победителей и призеров на уровне края - 2 балла за каждого; наличие победителей и призеров на уровне России - 3 балла за каждого;

наличие победителей и призеров международного уровня - 4 балла за каждого.

Максимальное количество баллов по данному показателю - 15 баллов.

5.5. Развитие программ предпрофильной подготовки и профильного обучения в МОО:

наличие классов, в которых реализуются программы предпрофильного обучения, - 1 балл;

наличие профилей обучения в МОО более двух - 2 балла; наличие профилей обучения в МОО один или два - 1 балл.

5.6. Развитие системы предшкольного образования и подготовки к школе в МОО:

наличие формы предшкольного образования и подготовки к школе в МОО - 1 балл;

отсутствие формы предшкольного образования и подготовки к школе в МОО - 0 баллов.



5.7. Результативность действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков:

отсутствие негативных проявлений - 3 балла;

наличие положительной динамики снижения негативных проявлений среди учащихся, разработанной и реализуемой системы мер, применяемых в МОО, - 2 балла;

отрицательная динамика негативных проявлений среди учащихся и неэффективность мер по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних - 0 баллов.

5.8. Результативность действия воспитательной системы, включая результативность выступления учащихся на смотрах, конкурсах, фестивалях по направлениям дополнительного образования, реализуемым в МОО:

сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков - 1 балл;

наличие призеров муниципальных конкурсов - 1 балл; наличие призеров краевых конкурсов - 2 балла; наличие призеров всероссийских конкурсов - 3 балла; наличие призеров международных конкурсов - 4 балла; реализация социокультурных проектов - 3 балла каждый проект. Максимальное количество баллов по данному показателю - 15 баллов.

5.9. Результативное участие в спартакиаде школьников:

1 - 3 место - 5 баллов;

4 - 10 место - 3 балла.

5.10. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей и подростков:

отсутствие роста заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки - 1 балл;

снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки - 2 балла;

охват учащихся горячим питанием: свыше 95% - 3 балла; свыше 90% - 2 балла; свыше 85% - 1 балл;

доля учащихся, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления и занятости в период летних каникул выше муниципального показателя, - 2 балла;

наличие структуры психолого-медико-социального сопровождения в МОО - 1 балл.

5.11. Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и охраны труда в МОО:

отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм, - 2 балла; отсутствие неисполненных предписаний со стороны:

Роспотребнадзора - 2 балла;

Госпожнадзора - 2 балла;

Росэнергонадзора - 1 балл.

5.12. Эффективность государственно-общественных форм

управления МОО:

в МОО создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления МОО - 1 балл;

руководитель МОО предоставляет результаты самообследования - 1 балл;

деятельность МОО освещается в средствах массовой информации - 1 балл за каждую публикацию.

Максимальное количество баллов по данному показателю - 7 баллов.

5.13. Информационная открытость:

структура сайта соответствует действующему законодательству, регулярно обновляется, на нем опубликована вся необходимая информация, является средством общения для учащихся, педагогических работников, родителей, способом обмена информацией и опытом - 3 балла;

структура сайта соответствует действующему законодательству, регулярно обновляется, на нем опубликована вся необходимая информация - 2 балла;

структура сайта не соответствует действующему законодательству, сайт обновляется реже, чем 1 раз в 1 месяц - 0 баллов.

5.14. Осуществление сетевого взаимодействия с организациями любых иных форм собственности:

с одной- двумя - 1 балл; с тремя - пятью - 2 балла; с шестью и выше - 3 балла; отсутствие взаимодействия - 0 баллов.

5.15. Эффективное руководство деятельностью инновационной площадки:

региональная инновационная площадка (каждая тема) - 5 баллов; базовая школа как центр школьного округа - 4 балла.

5.16. Эффективное руководство деятельностью пункта приема экзамена (далее - ППЭ):

основная волна:

ППЭ единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) - 15 баллов;

ППЭ государственного выпускного экзамена (далее - ГВЭ),

основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) - 10 баллов;

досрочная волна:

ППЭ (ЕГЭ) с печатью контрольно-измерительных материалов (далее - КИМ) - 10 баллов;

ППЭ (ОГЭ) - 3 балла; дополнительный этап:

ППЭ (ЕГЭ) - 5 баллов;

ППЭ (ОГЭ) - 3 балла.

5.17. Соотношение заработной платы педагогических работников МОО к средней заработной плате в экономике Алтайского края:

от 100% и выше - 10 баллов;

от 99% и ниже - 0 баллов.

5.18. Соотношение аттестованных рабочих мест по условиям труда к общему числу рабочих мест в МОО:

от 40% до 50% — 2 балла;  
от 51% до 70% - 5 баллов;  
от 71% до 90% - 8 баллов;  
свыше 90% - 10 баллов.

5.19. Эффективное расходование бюджетных средств: наполняемость классов в МОО, расположенных в сельской местности - не менее 14 человек, в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья - 15 человек - 5 баллов;

соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников МОО, - 70% к 30% - 5 баллов;

численность учащихся, приходящихся на одного педагогического работника, соответствует целевому показателю - 3 балла.

5.20. Улучшение материально-технической базы МОО путем привлечения внебюджетных средств за счёт выигранных грантов (программ) и предоставления платных образовательных услуг:

от 200 до 400 тыс. рублей - 1 балл;  
от 401 до 600 тыс. рублей - 2 балла;  
от 601 до 800 тыс. рублей - 3 балла;  
свыше 801 тыс. рублей - 4 балла.

5.21. Обеспеченность учащихся учебниками и учебными пособиями:

100% - 2 балла;  
0-99% - 0 баллов.

5.22. Укомплектованность МОО педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием:

отсутствие вакансий в течение учебного года - 2 балла;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, в общей численности педагогических работников МОО, не менее 22% - 4 балла.

5.23. Уровень квалификации педагогических работников:

соответствие квалификации работников МОО занимаемым должностям - 3 балла;

своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками МОО - 2 балла;

доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, не менее 80% - 3 балла.

Максимальное количество баллов по данному показателю - 20 баллов.

5.24. Благоприятный психологический климат в коллективе: полностью отсутствуют обоснованные жалобы со стороны педагогических работников, родителей, учащихся — 6 баллов.

5.25. Уровень развития социального партнерства с профсоюзной организацией:

наличие плана совместных действий (заключены соглашения и договоры о совместных действиях), достижение положительных

результатов взаимодействия - 2 балла;

отсутствие взаимодействия - 0 баллов.

5.26. Научный потенциал руководителя:

наличие личных публикаций за отчетный период:

международного и всероссийского уровня - 3 балла;

краевого уровня - 2 балла;

муниципального уровня - 1 балл.

5.27. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:

международного уровня - 4 балла;

федерального уровня - 3 балла;

краевого уровня - 2 балла;

муниципального уровня - 1 балл.

## 6. Порядок снижения размера стимулирующих выплат

1.8. Руководителю МОО, имеющему дисциплинарное взыскание, производится уменьшение стимулирующей выплаты в течение срока действия дисциплинарного взыскания:

при наличии замечания - на 25%;

при наличии повторного замечания - на 50%;

при наличии выговора - на 70%;

при наличии повторного выговора - на 100%.

1.9. Средства ФОТ, предусмотренные на стимулирующие выплаты руководителю, сэкономленные в течение года, направляются в МОО и подлежат перераспределению среди работников МОО в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам МОО.