


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МОУ «Сухменская средняя  
общеобразовательная школа»

 О.П.Боблева  
« 01 » сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «Сухменская средняя  
общеобразовательная школа»

  
О.В.Пшеничникова  
« 01 » сентября 2021г.

## Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Сухменская средняя общеобразовательная школа»

### Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа» Половинского района (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации Половинского района от 04.10.2018г.№618 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Половинского района», Постановления Администрации Половинского района от 04.10.2018г.№619 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Половинского района» с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа» Половинского района (далее - организации), обеспечения заинтересованности работников организации в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников организации включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников организации, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание, тарификационный список организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых закреплены в постановлении Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской

области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок окладов(должностных окладов) за работу в сельской местности».

8. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников организации, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации района от 30.07.2012 № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района» в действующей редакции.

11. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами организаций по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательной организации, совершенствование систем оплаты труда педагогических работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации (без учета районных коэффициентов), так, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников организации**

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» в действующей редакции.

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Педагогическим работникам предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие учетных степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий (таблица 1);
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы (таблица 2).

В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по	0,1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
	шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством ;
- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05
Работа в образовательных организациях пристра и оздоровления	0,15
Работа в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

21. Педагогическим работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

22. Педагогическим работникам организации производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

23. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

24. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

27. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении соответствующего образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

#### **Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей**

28. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада) равного размеру тарифной ставки по 4 квалификационному уровню должностей педагогических работников, имеющих высшее образование, высшую категорию.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$D_p = M_o \times K_{упр}$ , где:

$D_p$  - оклад (должностной оклад) руководителя ;

$M_o$  - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя ;

$K_{упр}$  - коэффициент масштаба управления в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения организации к группе оплаты труда руководителя приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителя	Коэффициент масштаба управления
1	с 1,85 до 2,3
2	с 1,5 до 1,84
3	с 1,25 до 1,49
4	с 1,0 до 1,24

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации

установлен в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательной организации обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

31. Оклады (должностные оклады)

- заместителей руководителя организации (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе, коррекционной работе, руководителя структурного подразделения) устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этой организации;

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, руководителя структурным подразделением устанавливаются в трудовом договоре, в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденном в общеобразовательной организации.

32. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям организаций, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальной общеобразовательной организации Курганской области и работы руководителя приведены в приложении 3 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре с руководителем.

33. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

34. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

#### **Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

35. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам при наличии оснований для их выплаты (приложение №4 к Положению)

36. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

38. Работникам организации при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

39. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 12% тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются коллективным договором на основании специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда производится комиссией, создаваемой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

41. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

42. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

43. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

44. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

47. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится:

1) работа по классному руководству:

- доплата за классное руководство из областного бюджета за одного обучающегося
  - а) 120 рублей - по очной форме обучения,
  - б) 82 рубля - по очно-заочной форме обучения,
  - в) 72 рубля - по обучению на дому;
- вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета в размере 5 000 рублей выплачивается за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х денежных вознаграждений на одного классного руководителя. Денежное вознаграждение сохраняется на период временного введения образовательного процесса с применением форм дистанционного обучения, а также на период каникул.
- 2) проверка письменных работ с оплатой до 10% от размера тарифной ставки с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;
- 3) заведование, кабинетами, учебными мастерскими лабораториями, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другая дополнительная работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников с оплатой до 20% от размера тарифной ставки (оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

#### **Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

48. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат (приложение №5 к Положению).

49. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации; целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором; мнения профкома организации или на основании коллективного договора.

50. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ, за организацию послеурочной деятельности детей, находящихся на подвозе, за выполнение обязанностей наставника);
- выплаты за качество работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);
- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год (за высокий уровень исполнительской дисциплины);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных работников (за работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме, логопедических пунктах);
- выплаты за ведомственные награды (почетный работник образования, отличник народного образования);
- выплаты молодым специалистам

Критерии, дающие право считаться молодым специалистом:

- закончивший обучение и получивший диплом в учебном учреждении, имеющем статус среднего или высшего учебного заведения по педагогической направленности;
- обучение производилось на дневном (очном) отделении;
- трудоустройство производится
  - а) в течение года после окончания учебы,
  - б) в течение двух лет, если проходил военную службу после окончания учебы,
  - в) в течение четырех лет после окончания учебы в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком, при этом возраст ребенка, за которым осуществлялся уход, не может быть более 3 лет;
- работа по полученной специальности первая, это же считается и при трудоустройстве по направлению из учебного заведения.

51. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществлять с учетом следующих принципов:



- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- в) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

52. Определение учетного периода по назначению стимулирующих выплат и периода их оплаты осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется Положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения профкома и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников общеобразовательной организации.

53. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

54. Ежемесячная выплата педагогическому работнику, имеющего право на получение подъемного пособия в соответствии со статьей 24 Закона Курганской области «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области» по правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2018 года в первый, второй, третий год работы в размере 3000 рублей производится независимо от отработанного времени, за исключением нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

55. Выплаты, указанные в пункте 54 не попадают под действие пунктов 48 и 53 данного раздела.

## **Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда**

56. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом организации.

57. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

Материальная помощь работнику выплачивается на основании письменного заявления по приказу руководителя

Виды и размер материальной помощи:

- 1). Работнику, достигшему возраста 50 лет – 1000,0 руб.
- 2). Работнику, достигшему пенсионного возраста – 5000,0 руб.

58. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1 к положению об оплате  
труда работников МОУ «Сухменская  
средняя общеобразовательная школа»

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
<b>1 квалификационный уровень</b>									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
<b>3 квалификационный уровень</b>									

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206
4 квалификационный уровень									
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

**Показатели и порядок отнесения МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа» по оплате труда руководителя**

**Раздел I. Показатели деятельности МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа»**

1. К показателям деятельности МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа» (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельностью МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа» (далее – организация): численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организации	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в организации	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в организации	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при организации с количеством обучающихся (воспитанников), групп полного пребывания, групп кратковременного пребывания при школах (дошкольников)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.; от 100 до 200 чел.; свыше 300 чел.	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
6.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе	За каждый вид	До 15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
8.	Наличие автотранспортных средств, школьных автобусов, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
10.	Наличие в организации обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этой организацией или на ее базе	За каждого обучающегося	0,5
11.	Наличие в организации (классах, группах общего назначения) обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) классов, групп)	За каждого обучающегося	1
12.	Наличие в организации специальных (коррекционных) классов (групп)	За каждый класс (группу)	1
13.	Наличие в организации обучающихся детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося	0,5
14.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20
15.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	До 20

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителя (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	До 500	До 350	До 200

## Раздел II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем.

7. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

8. За руководителем организации, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Учредитель:

1) может относить организацию, добившуюся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителю, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

**Показатели эффективности деятельности руководителя МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа»**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности общеобразовательного учреждения (далее - ОУ)	Критерии оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения (далее - ОУ)	Баллы	Источник информации	Периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
I.	Соответствие деятельности требованиям законодательства ОУ	1. Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов -наличие предписаний	1 балл 0 баллов	Предписания, сайт общеобразовательной организации, журнал контрольных проверок	Учебная четверть	
		2. Отсутствие подтвержденных жалоб граждан -наличие предписаний	1 балл 0 баллов	Годовой отчет о деятельности ОУ для отдела областной статистики, журнал регистрации обращения граждан	Учебный год	
		3. Участие органов государственного общественного управления в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения - отсутствие участия	1 балл 0 баллов	Сайт общеобразовательной организации	Учебный год	

II.	Выполнение муниципального задания на оказания образовательных услуг (выполнение работ)	4. Доля обучающихся, получивших аттестат об основном общем, среднем общем образовании (показатель равен или выше среднерайонного) - ниже среднерайонного	1 балл  0 баллов	Отчет на конец учебного года, по форме ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»	Учебный год	
		5. Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия Наличие обучающихся, систематически пропускающих занятия	1 балл  0 баллов	Отчет на конец учебного года	Учебный год	
		6. Удовлетворенность населения качеством общего образования	1 балл  0 баллов	Годовой отчет общеобразовательной организации, результаты мониторингов	Учебный год	
III.	Обеспечение высокого качества обучения	7. Результаты государственной итоговой аттестации: отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации	2 балла	Отчет на конец учебного года	Учебный год	
		8. Результаты государственной итоговой аттестации: отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по русскому языку	1 балл	Отчет на конец учебного года	Учебный год	
		9. Результаты государственной итоговой аттестации: отсутствие выпускников 11 классов, получивших неудовлетворительные оценки по математике (базовый уровень)	1 балл	Отчет на конец учебного года	Учебный год	



		10. Наличие призовых мест обучающихся в предметных олимпиадах			
		- муниципального уровня	1 балл	Приказ муниципального органа управления образованием Администрации Половинского района о результатах предметных олимпиад	Учебный год
		- областного уровня	2 балла	Приказ Департамента образования и науки Курганской области о результатах предметных олимпиад	Учебный год
		- всероссийского уровня	3 балла	Приказ Министерства образования и науки РФ о результатах предметных олимпиад	Учебный год
IV.		11. Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях		Приказы о результатах конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований	Учебная четверть
		- 9 и более мероприятий	4 балла		
		- 6-8 мероприятий	3 балла		
		- 3-5 мероприятий	2 балла		

		- 1-2 мероприятий	1 балл			
V.	Доступность качественного образования	12. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН (в сравнении с предыдущим периодом) - отсутствие снижения	1 балл 0 баллов	Информация о количестве обучающихся, состоящих на учете в отделе по делам несовершеннолетних	Учебная четверть	
VI.	Создание условий по охране здоровья учащихся.	13. Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду - отсутствие снижения	1 балл 0 баллов	Акт о несчастном случае производстве Н-1	Учебная четверть	
VII.	Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	14. Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов - план работы не составлен	1 балл 0 баллов	План работы по выполнению предписаний надзорных органов	Учебная четверть	
VIII.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	15. Соответствие сайта ОУ требованиям законодательства - неполное соответствие	1 балл 0 баллов	Отчет о самообследовании сайта, сайт общеобразовательной организации	Учебный год	
IX.	Дополнительные показатели:	16. Представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования, средствах массовой информации на: - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла		Учебная четверть	
		17. Динамика потребления энергоносителей (в сравнении с предыдущим периодом): - экономика электроэнергии - перерасход электроэнергии	1 балл 0 баллов		Учебная четверть	

	18.Исполнительская дисциплина руководителя: своевременное предоставление отчетов, информации, выполненных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования	до 6 баллов		Учебная четверть	
				ИТОГО:	

Приложение 4 к Положению об оплате труда работников МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа»

#### Компенсационные выплаты работникам МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа»

<b>1.Доплаты устанавливаются на учебный год в процентах от часовой нагрузки</b>	
1.Проверка тетрадей:	
а/ 1-4 классы	5%
б/ русский язык, литература	10%
в/ математика ( алгебра, геометрия)	6%
г/ физика, химия, история, обществознание, иностранный язык, биология, география	1%
<b>2.Доплаты устанавливаются к размеру тарифной ставки с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности</b>	
1.За заведование учебно-опытным участком	10%
2. Заведование школьным музеем	2%
3.Руководство методическим объединением: начальные классы, гуманитарного цикла, естественно-научного цикла, классных руководителей	5%
4. Заведование школьного сайта	12%
5.Организация работы по заполнению АИС ЭШ	10%
6.Инновационная деятельность	5%
7.Организация работы по гражданской обороне и ЧС	5%
8.Организация антитеррористической безопасности, доступная среда	5%
9.Организация работы по охране труда	5%
10.Организация горячего питания, подвоз, ПБ	5%

11. Обязанности инспектора по охране прав ребенка	5%
12. Заведование кабинетами физики, химии, информатики	2%
13. Заведование спортзалом	3%
14. Заведование кабинетом начальных классов	1%

Приложение 5 к Положению  
по оплате труда работников  
МОУ «Сухменская СОШ»

**Стимулирующие выплаты работникам МОУ «Сухменская средняя общеобразовательная школа»**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
<b>Учителя, классные руководители</b>				
<b>1. Выплаты по итогам работы</b> 1.1	При выполнении показателя	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный год обучения	По результатам года	100% - 1 б.
1.2	При выполнении показателя	Успеваемость учащихся класса	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	Соотношение количества неуспевающих учащихся класса к общему количеству учащихся класса <b>100% успеваемость -1 б, ниже 100% - 0 б.</b>
1.3	При выполнении показателя	Результаты административных срезов	По четвертям	<b>100% успеваемость -1 б, ниже 100% - 0 б.</b>
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b> 2.1	При выполнении показателя	Разработка и внедрение индивидуальных педагогических проектов и их реализация	по четвертям	За один проект – 1 б.
2.2	При выполнении показателя	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	по четвертям	За проведенное мероприятие Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Региональный уровень – 3 б.
2.3	При выполнении показателя	Проведение открытых уроков, мастер-классы	по четвертям	За проведенное мероприятие – 1 б.
2.4	При выполнении показателя	За участие в профессиональных конкурсах,	в течение года	За проведенное мероприятие Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Региональный уровень – 3 б
2.5	При выполнении показателя	Публикации	по четвертям	Количество – 2б.

2.6	При выполнении показателя	Использование новых педагогических технологий (в т.ч. ИКТ)	по четвертям	30% уроков – 1б. 50% уроков – 2 б.
2.7	При выполнении показателя	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	по четвертям	Портфолио учащихся. КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенций – 1б.
2.8	При выполнении показателя	Дополнительные занятия по предмету	ежемесячно	Количество проведенных часов (согласно п. 2.3 положения)
2.9	При выполнении показателя	Подготовка и проведение олимпиад разного уровня	ежемесячно	Школьный уровень – 0,5 б. Муниципальный уровень (участие команды школы) – 1 б. Региональный уровень -2 б
2.10	При выполнении показателя	Подготовка к ОГЭ по предметам	ежемесячно	За каждое занятие и 100% явку – 0,5 б. При явке менее 100% - 0,2 б.
2.11	При выполнении показателя	Успешная сдача ЕГЭ, ГИА	По результатам	0,1 за каждого обучающегося, преодолевшего минимальный порог баллов, 0,5 за каждого обучающегося, набравшего баллы выше среднего по району; 1.5 за каждого обучающегося, набравшего выше 90 баллов
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>	При выполнении показателя	Качество обучения	по четвертям	100% - 2 б. 70% - 1,5 б. 60% - 1 б. 50% - 0,5 б.
3.1				
3.2	При выполнении	Успеваемость обучения	по четвертям	>95%, >97%, 100 % - 0,5 б. 1 б, 1,5 б.

	показателя			
3.3	При выполнении показателя	Результативность участия детей, получивших награды на предметных олимпиадах, конкурсах районного, областного уровней	1. сентябрь – январь, 2. Февраль - июль	Районный уровень – 1 б. (за ученика) Областной уровень – 2 б. (за ученика)
<b>4. Выплаты за качественные показатели в воспитательной работе, внеурочной деятельности, здоровьесбережении</b> 4.1	При выполнении показателя	Благоприятный психологический климат в классе, отсутствие конфликтных ситуаций	по четвертям	Отсутствие конфликтной ситуации с работниками школы, родителями (законными представителями), обучающимися – 1 б. Конфликтные ситуации разрешаются своевременно и в полной мере на уровне кл. руководителей – 0,5 б.
4.2	При выполнении показателя	Подготовка и проведение работником ОУ культурно-массового мероприятия	по четвертям	Школьный уровень – 0,5 б. Районный уровень – 1 б. Областной уровень – 2 б.
4.3	При выполнении показателя	Участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях, социально-значимой деятельности	по четвертям	100% участия – 1 б. Менее 100% - 0,5 б.
4.4	При выполнении показателя	Работа летнего лагеря дневного пребывания, работа на пришкольном участке	Ежемесячно по факту	Разработка программ, организация и руководство деятельностью отрядов осень, весна – 2 б. летний период – 4 б.
4.5	При выполнении показателя	Дополнительная нагрузка (патрулирование, сопровождение детей, характеристика и т.п.)	Ежемесячно	Количество – 1 б.

**Заместитель директора по УВР**

<b>5.Выплаты за качество и общедоступность общего образования</b> 5.1	При выполнении показателя	Реализация новых программ, кураторство экспериментальной площадки	По четвертям	За каждую программу и экспериментальную площадку -1 б.
5.2	При выполнении показателя	Подготовка материалов для участия школы в смотрах, конкурсах, конференциях	ежемесячно	Муниципальный уровень – 1 б. Региональный уровень – 2 б. Федеральный уровень – 3 б.
5.3	При выполнении показателя	Выполнение плана курсовой подготовки	1. сентябрь-январь, 2. февраль-июль	100% - 1 б. 75% - 0,5 б.
5.4	При выполнении показателя	Наличие публикаций о работе школы в СМИ, на сайте школы	ежемесячно	За единицу – 1 б.
5.5	При выполнении показателя	Подготовка и проведение итоговой аттестации (протоколы совещаний, база данных выпускников)	ежемесячно	Количество – 1 б.

**Заместитель директора по ВР**





6. Выплаты за соблюдение количественных и качественных норм труда, планов, графиков работы и отчетности 6.1	При выполнении показателя	Участие в родительских собраниях по заявкам классных руководителей	ежемесячно	За собрание – 0,5 б.
6.2	При выполнении показателя	Анкетирование обучающихся по заявкам классных руководителей	ежемесячно	За классный коллектив – 0,5 б.
6.3	При выполнении показателя	Психологическое сопровождение обучающихся по заключению ПМПК	По четвертям	За каждого обучающегося – 0,3 б.
6.4	При выполнении показателя	Качественное проведение школьных мероприятий (наличие сценария)	ежемесячно	За одно мероприятие – 0,5 б.
6.5	При выполнении показателя	Результативность социально-педагогической помощи обучающимся	ежемесячно	За каждого обучающегося – 0,5 б.
6.6	При выполнении показателя	Результативность социально-педагогической помощи семье	ежемесячно	За 1 семью – 0,5 б.
6.7	При выполнении показателя	Эффективность взаимодействия с социумом	По четвертям	Количество – 0,5 б.
6.8	При выполнении показателя	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	По четвертям	Количество – 0,5 б.
<b>Библиотекарь</b>				
6.9	При выполнении показателя	Высокая читательская активность обучающихся	По четвертям	Количество – 0,5 б.
6.10	При выполнении показателя	Систематичность проведения тематических выставок, их разнообразие	ежемесячно	За 1 выставку 0,5 б.
6.11	При выполнении показателя	Выполнение плана работы без замечаний	ежемесячно	Количество – 0,5 б.

### Воспитатель ГКП

№ п/п	показатели деятельности воспитателя	Критерии оценки деятельности воспитателя	Оценка деятельности воспитателя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности периодичность,
<b>1. Критерии по основной деятельности воспитателя</b>				
1.1	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности воспитанников, развитию материально- технической базы и создание комфортных условий	Проведение системной работы по сохранению здоровья воспитанников, в том числе с ОВЗ(обустройство зон).-1 б Эффективное использование оборудования и пособий-1б.	2	Отчет  1 раз в месяц
1.2.	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников -1б; Среднемесячное количество дней пропуска по болезни одним ребенком до 3 дней-2б	3	Отчет воспитателя.  1 раз в месяц
1.3.	Наличие победителей в конкурсах, соревнованиях	Наличие победителей из числа воспитанников ( за каждого участника): районного уровня - 1б, регионального уровня -2б, всероссийского уровня -3 б	6	Отчет воспитателя.  1 раз в месяц
1.4	Развитие кадрового потенциала	Участие в профессиональных конкурсах: районного уровня -2 б регионального уровня – 4б всероссийского уровня -6б	2	Отчет воспитателя.  1 раз в месяц

1.5	Работа с родителями	Работа с родителями : <ul style="list-style-type: none"> <li>• собрания, семейные проекты-0,5 б</li> <li>• анкетирование, тестирование -0,5 б</li> <li>• родительский уголок 0,5б</li> <li>• акции, участие родителей в подготовке праздников-0,5б</li> <li>• отсутствие обоснованных жалоб родителей-0,5 б.</li> </ul>	2,5	Отчет воспитателя. 1 раз в месяц
1.6	Дополнительный показатель	Исполнительская дисциплина воспитателя: своевременное предоставление отчетов, информации, выполненных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах -0.5б Соблюдение норм профессиональной этики-0.5.б	1	Отчет воспитателя. 1 раз в месяц
2.1	Уровень посещаемости воспитанников	Среднемесячное кол-во дней пропуска одним ребенком до 3 дней	2	Отчет воспитателя. 1 раз в месяц
2.2	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия воспитанников-1.б.	Да/нет	1	Отчет воспитателя. 1 раз в месяц

