

**Приложение №2**

к коллективному договору  
работников МБОУ МО Динской район  
СОШ № 38 имени П.М. Бежко

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ О.В. Осъмачкина

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ МО Динской район

СОШ № 38 имени П.М. Бежко

\_\_\_\_\_ Я.Г. Ярославская

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МБОУ МО Динской район СОШ № 38**  
**имени П.М. Бежко**

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
**№ 8**  
**к Положению об оплате**  
**труда**  
**работников МБОУ МО**  
**Динской район СОШ № 38**  
**имени П.М. Бежко**

**Перечень доплат**  
**за работу с учащимися во внеурочное время**  
**( п.3.14)**

№п/п	Перечень доплат	Сумма (в руб.)	Цикличность
1	Доплата за организацию работы по ПДД и ДДТТ	500-3000	Ежемесячно
2	Доплата за руководство отрядами ЮИД, ДЮП, «Юный спасатель», «Юные жуковцы», экологический отряд, работа в классах казачьей направленности и т.д.	500-3000	Ежемесячно
3	Доплата за организацию отдыха учащихся в каникулярное время и праздничные дни (многодневные походы, экскурсии, поездки)	500-3000	По факту выполнения
4	За организацию работы в лагере дневного пребывания или на оздоровительной площадке при школе педагогу, исполняющему обязанности начальника лагеря	500-3000	По факту выполнения
5	Доплата за организацию волонтерской работы	500-3000	По факту выполнения
6	Доплата за организацию и проведение краеведческой работы (при наличии плана работы)	500-3000	ежемесячно
7	Доплата за организацию общешкольных социально значимых проектов и акций («Успех каждого ребёнка», «Социальная активность»)( волонтерство), «Билет в будущее», «Учитель будущего», и др., акции: экологическая, социальной направленности (помощь ветеранам, инвалидам), патриотической (георгиевская ленточка, реализация проекта. «Имя героя» ) и т.д.	500-3000	По факту выполнения
8	Доплата педагогам за организацию ОППТ	500-3000	По факту
9	Доплата учителю ОБЖ за организацию работы с допризывной молодежью	500-3000	ежемесячно
10	Доплата учителям русского языка, математики, обществознания, английского языка, географии за организацию и проведение дополнительных занятий по подготовке учащихся выпускных классов к итоговой аттестации	500-3000	По факту выполнения

**\*Размеры выплат, установленные в Приложении № 8 могут уменьшаться в зависимости от стимулирующей части фонда оплаты труда.**



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**  
**к Положению об оплате**  
**труда**  
**работников МБОУ МО**  
**Динской район СОШ № 38**  
**имени П.М. Бежко**

**Методика**  
**оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя**  
**Общие положения**

Настоящие Методика разработана с целью оценки результативности деятельности учителя и классного руководителя, на основании результатов которой педагогическим работникам устанавливается **надбавка за стабильно высокие результаты работы**. Данная надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**Порядок установления надбавки за стабильно высокие результаты**

Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются показатели качества, уровень профессиональной компетентности, личная дисциплина и результаты воспитательной работы.

Показатели компетентности педагогического работника в баллах определяются по результатам работы педагогического работника на основании документов подтверждающих показатели результативности педагога ( копии грамот, разработки уроков и внеклассных мероприятий, копии публикаций, тексты выступлений и т.д., являющиеся подтверждением тех или иных достижений ).

**П. 10.1. Критерии оценки результативности деятельности педагога**  
**МБОУ МО Динской район СОШ № 38 имени П.М. Бежко**

**(п.3.15) I. Повышение уровня профессионального мастерства**

Показатели	Баллы
<b>5.1.1. Инновационная деятельность педагога (накопительный принцип)</b>	
1) Опыттно-экспериментальная работа (профиль и предпрофиль) 2) Работа по новым программам, новым учебникам. 3) Проектирование педагогического процесса (использование модулей, технологических карт, алгоритмов и т.д.)	
<b>5.1.2. Трансляция своего опыта ( «Поглощение» внутри направлений 1-3, накопительный принцип по всем направлениям)</b>	
1) Открытые уроки, мастер - классы (школа, район, край). 2) Публичные выступления с целью презентации своего опыта (школа, район, край). 3) Участие в работе жюри. 4) Участие в экспертных группах по аттестации. 5) Рукописное обобщение опыта (печатные издания, публикация на сайтах в Интернете, занесение опыта в базы данных (районную, краевую, федеральную). (указать тему) 6) Участие в Интернет – конференциях, форумах. (указать сайт, тему форума). 1) 7) Проведение межшкольных факультативов	
<b>5.1.3. Повышение квалификации и самообразование (накопительный принцип по всем направлениям)</b>	
1.Выступления, публикации, транслирование по теме самообразования; 2.Мониторинг обученности учащихся ( по результатам проверки)	
<b>5.1.4. Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педфестиваль»... / конкурсы методических разработок по предметам (путём «поглощения» внутри направления)</b>	
1) Школьный уровень (победители) 2) Муниципальный уровень (победители, участие) 3) Региональный уровень (победители, участие) 4) Федеральный уровень (победители, участие)	
<b>5.1.5.Внеклассная работа по предмету (путём «поглощения» внутри направления)</b>	

1) Проведение открытых внеклассных мероприятий (район, край)		
<b>II. Надбавки за качество и результативность труда</b>		
<b>5.2.1. Качество знаний по предмету в % (в зависимости от группы сложности предмета)</b>		
1 группа (русск.яз, матем., ин.яз.) 60% - 100%	2 группа (чтение, окр.мир, биол., география, химия, физика, история, право, общество) • 75% - 100%	3 группа (кубан., труд, ИЗО, ОБЖ, физ-ра, музыка)) 95% - 100%
<b>5.2.2. Результаты итоговой аттестации выпускников</b> (накопительный принцип по всем направлениям) по итогам учебного года		
1) <b>Результаты ЕГЭ (% качества)</b> (в зависимости от предмета и количества выпускников) <b>Русский язык и математика</b> • 75%-100% • 51 -74% • 45%- 50% • 35%-44% <b>Предметы по выбору (до 3 учащихся)</b> • 90%-100% • 50%-89% <b>(от 5 до 10 учащихся)</b> • 85%-100% • 60-84% <b>(от 10 до 15 учащихся)</b> • 80%-100% • 60%-79% • 50%-59% . • 40%-49% <b>(Свыше 15 учащихся)</b> так же, как русский язык и математика		1
2) Аттестация 9 -х классов независимыми комиссиями (% качества)		<b>3</b>
• 70%-100%		3
• 45% -69%		2
• 35%-44%		1
5.2.3. Победители олимпиад ( путём «поглощения» внутри направления)		<b>9</b>
1) Районный уровень (участие)		4 (2)
2) Краевой уровень (участие)		6(4)
3) Всероссийский уровень (участие)		9
<b>5.2.4. Победители творческих конкурсов, различных соревнований для учащихся ( путём «поглощения» внутри направления)</b>		
1) Районный уровень (участие)		3 (2)
2) Краевой уровень (участие)		6(4)
3) Всероссийский уровень (участие)		9
<b>5.2.5. Победители научно-практических конференций ( путём «поглощения» внутри направления)</b>		
1) Районный уровень (участие)		5(3)
2) Краевой уровень (участие)		8 (7)
3) Всероссийский уровень		9

## II. Соблюдение единых педагогических требований, личная дисциплина

Показатели	10	Критерии и % выплаты		
		Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
5.3.1. Ведение учётно-отчётной документации (журналы, дневники, планы, отчёты)	2	2	-1	-2

5.3.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий	0,5			
5.3.3. Своевременная выполнение приказов, сдача отчётов, информации и т. д.	2	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		2	-1	От -2
5.3.4.Выполнение плана и программы	2	100 %	80%	Ниже 80%
		2	-1	-2
5.3.5. Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей	1	1		
5.3.6. Соблюдение графика дежурства по школе	1	Без замечаний	2 замечания	Более 2-х замечаний
		1	-1	-2
5.3.7. Своевременность работы в АСУ «Сетевой город»		2	-1	-2
5.3.8. Своевременность подачи информации на школьный сайт		2	-1	-2
5.3.7. Выполнение требований к содержанию учебного кабинета	1,5	Сан. нормы (соблюдаются)( не соблюдаются)		Информативность и эстетичность оформления
		+0,5; от -2 в зависимости от количества замечаний за период мониторинга		+0,5 ; до -2

#### IV. Результативность деятельности классного руководителя

Показатели	Баллы
<b>5.4.1. Трансляция своего опыта ( накопительный принцип )</b>	<b>5</b>
2) Публичные выступления, участие в круглых столах с целью презентации своего опыта 3) Рукописное обобщение опыта (публикация на сайтах в Интернете)	3 2
<b>5.4.2. Участие в конкурсах для классных руководителей «поглощение внутри направления»</b>	
1)Победитель 2)призер 3) Участник	5 3-4 2
<b>5.4.3 Проведение общешкольных мероприятий</b>	
Проведение открытых общешкольных мероприятий	3

#### Надбавки за качество и результативность труда

<b>5.4.4 Содействие в получении дополнительного образования учащимися</b> Охват 50% и более учащихся дополнительным образованием (кружки, секции)	<b>2</b>
--	----------

<p><b>5. 4.5. Организация участия школьников во внеклассных мероприятиях класса и школы</b></p> <p>1) Выполнение плана воспитательной работы класса (с приложением фотографий в портфолио);</p> <p>2) Сценарии мероприятий, классных часов (наличие в портфолио).</p>	<p>2, отсутствие -2</p>								
<p><b>5.4.6 Исполнение обязанностей классного руководителя</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Дежурство по школе с классом;</li> <li>• Присутствие классного руководителя и контроль за порядком во время питания учащихся класса;</li> <li>• Наличие у учащихся школьной и спортивной формы</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Без замечаний</th> <th>с замечанием</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-2</td> </tr> </tbody> </table>	Без замечаний	с замечанием	2	-2	2	-2	2	-2
Без замечаний	с замечанием								
2	-2								
2	-2								
2	-2								

Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогов, классных руководителей является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом актуальности развития тех или иных направлений деятельности школы.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и классного руководителя в рамках внутришкольного контроля и отражается в Сводной методической карте педагогического коллектива БОУСОШ № 21 МО Динской район. Данная карта по итогам каждой учебной четверти заполняется лично учителем, сдается с приложением подтверждений в комиссию по распределению, результаты.

#### **Независимая экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.**

##### ***В компетенцию экспертной комиссии входит:***

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета общеобразовательного учреждения, заместители директора по УВР, ВР, председатель профсоюзного комитета, учащиеся, высококвалифицированные представители (председатели ШМО) трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

##### ***Обязанности членов экспертной комиссии:***

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля.

Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет Сводную методическую карту педагогического коллектива и рейтинг педагогов по методическим объединениям. Данная карта вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур

мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору ОО для издания при

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 11**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников МБОУ МО**  
**Динской район СОШ № 38**  
**имени П.М. Бежко**

**Условия премирования по итогам работы**

**1. Условия премирования педагогических работников**

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За положительную динамику образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	100-1000	По итогам учебного года
2.	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (в зависимости от количества классов и результатов)	100-1000	По завершении итоговой аттестации
3.	За подготовку участников, призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников и НПК; интеллектуальных и творческих конкурсов:  - Региональный уровень - Федеральный уровень  За подготовку участников, призеров и победителей во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах в соответствии с перечнем МОН КК  За подготовку участников, призеров и победителей спортивных соревнований, ДЮП, Зарница	100-1000	По итогам проведения олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований
4.	За высокие результаты инновационной деятельности и результатов работы)	100-1000	1 раз в год после подведения итогов работы
5.	За проведение открытых уроков высокого качества (в зависимости от количества уроков)  1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень	100-1000	По итогам работы



6.	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня (в зависимости от количества мероприятий и уровня проведения):  1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень	100-1000	По итогам работы
7.	За участие педагога в методической работе: конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	100-1000	По итогам работы
8.	За проведение на высоком уровне мероприятий по профилактике вредных привычек (в зависимости от уровня и количества мероприятий, а также объёма трудозатрат при его подготовке).	100-1000	По итогам работы
9.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, повышающих авторитет школы	100-1000	По итогам работы
10.	За обобщение педагогического опыта: 1. Муниципальный уровень 2. Региональный уровень За обобщение педагогического опыта (заочно)	100-1000	По итогам работы
11.	Победителям конкурса на лучший учебный кабинет:	100-1000	По итогам смотра-конкурса, 2 раза в год
12.	За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях (в зависимости от уровня проведённых мероприятий и количества вовлечённых в них школьников)	100-1000	По итогам работы
13.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	100-1000	По факту выполнения
14.	За организацию проведенных занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	100-3000	По итогам работы

## 2. Условия премирования административно-управленческого персонала

№п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение качества результатов итоговой и промежуточной аттестации учащихся	500-3000	По итогам работы за год
2.	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	500-3000	По итогам проведения мероприятий
3.	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях краевого и федерального уровней (в зависимости от уровня мероприятий, количества участников и результатов участия)	500-3000	По итогам проведения мероприятий
4.	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях (в зависимости от уровня мероприятия и объёма трудозатрат на подготовку)	500-3000	По итогам проведения мероприятий
5.	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий краевого и федерального уровня (в зависимости от уровня мероприя-	500-3000	По итогам проведения мероприятий

	тия, количества участников и результатов участия)		
9.	За организацию мероприятий по повышению авторитета школы.	500-3000	По итогам работы за полугодие
10.	За положительную динамику в части экономии всех видов потребляемых ресурсов	500-3000	По итогам работы
11.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	500-3000	По факту выполнения

### 3 Условия премирования педагогических работников, не связанных с учебным процессом

№ п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За положительную динамику результатов коррекционно-развивающей работы с учащимися	100-3000	По итогам работы за год
2.	За участие в организации и проведении районных и региональных мероприятий высокого уровня	100-3000	По итогам работы
3.	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в мероприятиях разного уровня	100-3000	По итогам работы
4.	За эффективное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящимися в «группе риска дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства	100-3000	По итогам работы
5.	За эффективность организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма	100-3000	По итогам работы
6.	За высокую результативность по итогам участия школьников в районных и краевых смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.	100-3000	По итогам работы
7.	За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями	100-3000	

### 4. Условия премирования учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Условия премирования	Сумма в руб.	Периодичность премирования
1.	За повышение читательской активности учащихся (по результатам мониторинга)	100-3000	По итогам работы
2.	За участие в районных мероприятиях (в зависимости от уровня и количества мероприятий)	100-3000	По итогам работы
3.	За участие в профессиональных конкурсах разного уровня (в зависимости от уровня конкурса и результативности участия)	100-3000	По итогам работы
4.	За распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (в зависимости от уровня работы)	100-3000	По итогам работы
5.	За эффективную работу по пополнению библиотечного фонда учебниками, художественной литературой за счёт привлечения внебюджетных средств	100-3000	По итогам работы

6.	За проведение открытых библиотечных уроков (в зависимости от уровня и количества проведённых уроков)	100-3000	По итогам работы
----	--	----------	------------------

### 5. Условия премирования младшего обслуживающего персонала

1.	За ответственное отношение к проведению генеральных уборок	100-3000	По итогам работы
2.	За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	100-3000	По итогам работы
3.	За образцовую подготовку школы к новому учебному году	100-3000	По итогам работы
4.	За отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства (сторож)	100-3000	По итогам работы

5.	За образцовое санитарно-техническое содержание автобуса (водитель)	100-3000	По итогам работы
----	--	----------	------------------

### 6. Условия, которые применимы для всех категорий работников

1.	К юбилейным датам (50,55,60,65,70 лет)	3000	
2.	К праздничным датам: День учителя, 8 Марта, 23 февраля	500-1000	
3.	К юбилейным датам организации	500-1000	
4.	За качественное выполнение значимых поручений руководителя, не связанных с должностными обязанностями	500-5000	По факту