

ПРИНЯТО

На Педагогическом совете  
Протокол № 1  
От 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ  
«Тальменская СОШ № 2»  
Т.Л. Щигрева/  
приказ № 53/1 от 01.09.2024 г.



## **Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МКОУ «Тальменская СОШ № 2»**

1. Настоящее положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МКОУ «Тальменская СОШ №2» Тальменского района Алтайского края (далее ОУ, общеобразовательное учреждение), разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - Постановлением Правительства 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».
  - Постановлением Администрации Тальменского района от 27.05.2022 № 431 «Об утверждении положения об оплате труда общеобразовательных учреждений Тальменского района;
  - Положение о системе оплаты труда работников МКОУ «Тальменская СОШ №2» Тальменского района Алтайского края

2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
- выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психологопедагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

Размеры выплат устанавливаются школой в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии:

с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное

руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;

с муниципальным нормативным правовым актом (при наличии) о предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций (наименование муниципального образования).

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

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

2.3.2. Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

#### **Проверку тетрадей**

- 1-4 классы (тетради проверяются каждый день) в зависимости от числа учащихся - 40 рублей за 1 ученика, английский язык – 17 рублей за ученика;

5-11 классы- с учетом количества учащихся в классе:

русский язык и математика - 17 рублей за 1 ученика;

иностраный язык, химия, физика, география и обществознание - 3 рубля за 1 ученика.

- **Заведование кабинетом** - 150 рублей;

- **Руководство предметными кружками**, при наличии программы и расписания - 285 рублей за 1 час.

- **подготовка к ЕГЭ, ГИА** (обязательные предметы) оценивается - 600 рублей в месяц;

- **организацию работы по благоустройству** - 400 рублей в месяц;

- **руководство школьным МО** учителей - 150 руб, районным МО – 300 рублей в месяц;

- **шефство-наставничество** - до 1000 руб. (за 1 человека)

- **за осуществление функций в Сетевом городе** - 3500 руб. в месяц.

- **организацию работы в Интернете**, оказание методической и практической помощи при работе с П.К.- 1000 руб в месяц.

- **организацию работы с членами профсоюза** по охране труда, защите прав- 300 руб;

- **ведение протоколов педсоветов** – 300 руб;

- за документацию по организации **летнего лагеря** – 1000 руб.
- за ведение документации в **начальной школе** – 3000 руб.
- за организацию и контроль **работы с детьми ОВЗ** – 1500 рублей.
- **за вредность** лаборанту в кабинете химии – 800 рублей.
- **за заведование музеем** – 800 рублей.
- за сопровождение детей – 1000 рублей.

2.3.3 По приказу директора школы могут производиться выплаты за иную педагогическую деятельность (внутреннее совмещение, по согласованию с профсоюзным комитетом):

- за работу лаборанта;
- за работу делопроизводителя;
- за работу педагога - психолога;
- за работу социального педагога;
- за работу педагога-организатора;
- за работу библиотекаря;

2.3.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательной организацией самостоятельно.

2.3.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

2.3.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.1. Для педагогических работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за наставничество;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами.).

3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии - иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3. Размер ежемесячной премии за высокую 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 о порядке распределения средств на стимулирование результативности и качества инновационной деятельности педагогических работников МКОУ «Тальменская СОШ №2», утвержденным приказом директора общеобразовательной организации и согласованным с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 15.12. 2016г. № 2009 «О методических рекомендациях по разработке порядка распределения средств на стимулирование инновационной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций и педагогических работников»; Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «Тальменская СОШ №2», утвержденным приказом директора общеобразовательной организации и согласованным с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 3780 «Об утверждении положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждений образования». Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Советом Школы, на основании представления

руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организацией.

3.4. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов; свыше 15 лет - 15 процентов.

3.4.1 Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах: кандидата наук - 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц; доктора наук - 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.4.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

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 - 10 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

3.4.3. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах выделенных средств с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества

педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

3.4.4. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год - не менее 30 процентов;
- второй год - не менее 20 процентов;
- третий год - не менее 10 процентов.

3.4.5. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

3.4.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии - иного представительного органа работников.

3.4.6.1 Премияльные выплаты педагогическим работникам по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. В приказе директора школы должно оговариваться основание для премирования и результаты работы, приказ согласовывается с профсоюзным комитетом. Основанием для премирования педагогических работников являются достижения высоких результатов деятельности по следующим показателям эффективности деятельности работника:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

3.4.6.2. Для заместителей руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

-премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год из фонда экономии заработной платы);

4. Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных и срочных заданий и работ;

4.7. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата 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 образовательной организации.

4.8. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации

### **3. Виды и условия применения выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

5.1. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

5.1.1 доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1) Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, назначаются работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2) Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.2. Повышенная оплата за работу в ночное время.

1) Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

2) Размер повышенной оплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

1) Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Приложение № 1 Утверждено приказом  
директора МКОУ «Тальменская СОШ № 2»  
01.09.2023 г. №53/1

## **Положение об оценке результативности профессиональной деятельности сотрудников МКОУ «Тальменская СОШ № 2»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности сотрудников Школы (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности сотрудников МКОУ «Тальменская СОШ № 2» (далее – школа).

1.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников - 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 МКОУ «Тальменская СОШ № 2».

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

- проведение системной самооценки педагогом результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.

Для прочих сотрудников школы (административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал):

- проведение системной самооценки результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества своего труда.

### **2. Основания и порядок проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности сотрудников Школы**

2.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений педагога).

Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности и качества профессиональной деятельности на основе критериев оценки

эффективности и качества профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом МКОУ «Тальменская СОШ № 2» и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в МКОУ «Тальменская СОШ № 2» приказом директора создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации МКОУ «Тальменская СОШ № 2», представителей педагогического коллектива и других работников школы, представителей профсоюзного комитета и управляющего совета. Решения совета принимаются на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов.

Председателем экспертного совета назначается заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Председатель экспертного совета несет ответственность за его работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года. Протоколы хранятся администрацией МКОУ «Тальменская СОШ № 2».

2.2. Для проведения внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трех человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники МКОУ «Тальменская СОШ № 2» для проведения оценки их портфолио. Список педагогов и закрепленных для их оценки экспертов утверждается приказом директора МКОУ «Тальменская СОШ № 2» на основании представления председателя экспертного совета.

2.3. В установленные приказом директора МКОУ «Тальменская СОШ № 2» сроки (до заседания управляющего совета МКОУ «Тальменская СОШ № 2», на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей эффективности и качества профессиональной деятельности с приложением заверенных директором МКОУ «Тальменская СОШ № 2» копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.4. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов в соответствии с критериями оценки за отчетный период, утвержденных положением МКОУ «Тальменская СОШ № 2».

2.5. Для проведения внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности прочих сотрудников школы формируется из экспертного совета экспертная группа (в составе не менее 3 человек), за которыми решением совета закрепляются сотрудники школы для проведения оценки их деятельности за прошлый год.

2.6. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности и качества профессиональной деятельности педагога и прочих сотрудников Школы за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности и качества и сопровождаются, при необходимости, комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога и прочего сотрудника школы, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и прочему сотруднику школы и передается в экспертный совет МКОУ «Тальменская СОШ № 2».

На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет МКОУ «Тальменская СОШ № 2» готовит заключение (протокол) об эффективности и качестве профессиональной деятельности педагогов и прочих сотрудников МКОУ «Тальменская СОШ № 2», содержащее таблицу результативности их труда в баллах,

определяет сумму ежемесячной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда, передает его в установленные сроки директору МКОУ «Тальменская СОШ № 2» для издания приказа о начислении стимулирующих выплат. Заключение (протокол) подписывается председателем экспертного совета,

членами экспертного совета и председателем профсоюзного комитета, председателем управляющего совета школы.

2.7. Форма оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности сотрудников разрабатывается и утверждается МКОУ «Тальменская СОШ № 2» самостоятельно.

**ОЦЕНОЧНЫЕ ЛИСТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ**

**МКОУ «ТАЛЬМЕНСКАЯ СОШ № 2»**

Критерии оценки качества работы педагога

---

ФИО

Образование

---

Стаж педагогической работы

---

Квалификационная категория

<b>№ n/n</b>	<b>Основные показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>выполнено</b>
<b>Учебные достижения обучающихся</b>			
1	Участие учащихся в школьных предметных олимпиадах (за каждый предмет)	0,5	
2	Участие учащихся в районных предметных олимпиадах	1	
3	Участие учащихся в краевых предметных олимпиадах	1,5	
4	Результативность участия учащихся в школьных предметных олимпиадах (За каждый предмет и за каждого ученика-победителя отдельно)	1	
5	Результативность участия учащихся в районных предметных олимпиадах (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно)	2	
6	Результативность участия учащихся в краевых предметных олимпиадах (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно)	3	
7	Результативность участия учащихся в дистанционных и заочных предметных олимпиадах	0,5	
8	Результативность участия в районных спортивных соревнованиях (за личные победы обучающихся и победы команды отдельно)	1	
9	Результативность участия в краевых спортивных соревнованиях (за личные победы обучающихся и победы команды отдельно)	2	

10	Участие в районных конкурсах разной направленности	1	
11	Результативность участия в районных конкурсах разной направленности	2	
<b>Качество обучения</b>			
<b>Повышение уровня педагогического мастерства</b>			
12	Участие в очных конкурсах педагогического мастерства: Районных Краевых Всероссийских	0,5 1 2	
13	Результативность участия в очных конкурсах педагогического мастерства: Районных Краевых Всероссийских	0,5 1 2	
14	Профессиональная переподготовка	2	
<b>Распространение опыта работы</b>			
15	Очные выступления: На уровне района- края-России	1-2-3	
16	Публикации методических материалов В профессиональных изданиях На сайтах	2 0,5	
17	Выступление на педагогическом совете	0,5	
18	Выступление на районном МО	1	
<b>Исполнительская дисциплина (баллы проставляет администрация)</b>			
19	Подготовка к ГИА 0,5 за ученика	0,5	
20	Работа в ППЭ ОГЭ и ЕГЭ (0,5 баллов за каждый экзамен)	0,5	
	Итоговое количество баллов		

Председатель экспертной комиссии /

Секретарь экспертной комиссии /

Члены экспертной комиссии /