

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Начальник образования МО «Можгинский район»</p> <p>Управления образования МО «Можгинский район»</p> <p>Е.Е.Петрова</p> 	<p>ПРИНЯТО</p> <p>на Общем собрании работников Учреждения</p> <p>Протокол № 7 от «04» октября 2024 г</p> <p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>на собрании первичной профсоюзной организации МБОУ «Малосюгинская СОШ» Протокол № 35 от 04 октября 2024 г.</p> <p>Председатель профкома</p> <p>К.П. Старкова</p> 	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор школы:</p> <p>О.Ю. Борщёва</p> <p>Приказ № 164-ОД от «04» октября 2024 г</p> 
--	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»
(Новая редакция)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Можгинского района «Малосюгинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Можгинского района «Малосюгинская средняя общеобразовательная школа» (далее – учреждение).
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики» от 08 апреля 2022 года № 284 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казённых учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики» (далее – Положением об установлении систем оплаты труда) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений, Положением об оплате труда работников образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики» № 998 от 19 декабря 2022 г., Постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики» от 22 августа 2023 года № 565 «О внесении изменения в Положением об оплате труда работников образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики» № 998 от 19 декабря 2022 г.» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.
4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным настоящим постановлением, за счет всех источников финансирования;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным настоящим постановлением, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#).

6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным квалификационным группам](#) (далее - ПКГ), утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)				
		работников ДОО	работников ООО	работников ОДО	работников ПОО	работников прочих организаций
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176				
Должности работников учебно-вспомогательного	1 квалификационный уровень	9188				

персонала второго уровня	2 квали- фикационный уровень	9200				
Должности педагогических работников	1 квали- фикационный уровень	17635	16140	15843	10751	10751
	2 квали- фикационный уровень	19050	17430	17084	11617	11617
	3 квали- фикационный уровень	19177	17525	17164	15936	11701
	4 квали- фикационный уровень	19255	17619	17274	16016	11760
Должности руководителей структурных подразделений	1 квали- фикационный уровень	9222				
	2 квали- фикационный уровень	9235				
	3 квали- фикационный уровень	9246				

где:

ООО - общеобразовательные организации;

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностной оклад библиотекаря устанавливается руководителем учреждения на основе отнесения должности к [ПКГ](#), утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 206

11. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 164
	2 квалификационный уровень	9 176
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9 176
	2 квалификационный уровень	9 182
	3 квалификационный уровень	9 206
	4 квалификационный уровень	9 211
	5 квалификационный уровень	9 222
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	9 182
	2 квалификационный уровень	9 188
	3 квалификационный уровень	9 206
	4 квалификационный уровень	9 216
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 222
	2 квалификационный уровень	10 183

12. 12. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 153
	2 квалификационный уровень	9 159
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	9 164
	2 квалификационный уровень	9 176
	3 квалификационный уровень	9 188

Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем организации в следующем размере:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи, системный администратор, специалист по закупкам	9182
Специалист по охране труда II категории	9188
Специалист по охране труда I категории	9206
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17619

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах (Приложение № 2)

13. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждения, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении № 2 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера (Приложение №3)

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

17. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

18. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

19. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной организации) и специфики работы в учреждении:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы;
- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

2) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

3) в размере 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, занятых обучением лиц, которым решением суда определены уголовные наказания в виде лишения свободы при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

За работу в указанных образовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, дополнительно устанавливаются доплаты:

в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы -за работу с осужденными в колониях строгого режима,

в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы -за работу с осужденными в колониях особого режима.

20. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

22. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- классное руководство; (Приложение №3, приложение № 5)

- проверка письменных работ (Приложение №4)

- заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками (Приложение № 6)

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»; (далее - дополнительная работа). (Приложение № 3, п.3)

выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» (далее - дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда. Размеры выплат за дополнительную работу пересматриваются и устанавливаются на 01 сентября текущего года. Вновь прибывшим работникам надбавка за интенсивность и результативность устанавливается на 01 февраля текущего года.

23. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

24. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; (Приложение № 7)
- 2) премиальные выплаты по итогам работы; (Приложение № 10)
- 3) иные выплаты (единовременные премии), направленные на стимулирование работника к качественному результату труда (Приложение № 11).

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности по решению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются настоящим Положением в установленном законодательством порядке (Приложение № 7) по решению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на 01 сентября текущего года. Вновь прибывшим работникам надбавка за интенсивность и результативность устанавливается на 01 февраля текущего года.

26. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие **премиальные** выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год (Приложение № 10)
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ (Приложение № 1);
- 3) единовременные премии (Приложение № 11)

27. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии настоящим Положением (Приложение № 10) по решению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

28. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных

бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с настоящим Положением учреждения.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения.

29. Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии (Приложение № 11):

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с настоящим Положением учреждения (Приложение № 11). Выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

30. Работникам организации, учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (Приложение № 1),

надбавка за квалификационную категорию, надбавка за почетное звание;

выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;

выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

выплата за наличие почетного спортивного звания;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

31. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем организации, учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу (Приложение № 1).

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

32. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

33. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

34. Работникам организации, за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Работникам из числа профессорско-преподавательского состава организации дополнительного профессионального образования устанавливаются:

1) ежемесячная доплата за наличие ученой степени в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук - 7000 рублей;

за наличие ученой степени кандидата наук - 3000 рублей;

2) ежемесячная надбавка за наличие ученого звания в следующих размерах:

за наличие ученого звания доцента - 40 процентов должностного оклада;

за наличие ученого звания профессора - 60 процентов должностного оклада.

35. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с настоящим Положением (Приложение №11) в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения.

36. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

5.1. Оплата труда педагогических работников учреждения

37. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

38. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

39. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

40. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей за работу учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

41. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям общеобразовательных организаций и педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

42. В учебную нагрузку учителей за работу с учащимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

43. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

44. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

45. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 36 настоящего Положения.

.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

46. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения;

47. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательного учреждения определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

48. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

49. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения – начальником Управления образования и семьи Администрации «Можгинский район»;

заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения

50. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с Приложением № 16 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV

Руководитель образовательной организации	15 718	15 032	14 284	13 00
--	--------	--------	--------	-------

51. Должностной оклад заместителей учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

52. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

53. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

54. Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

55. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

56. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются Начальником Управления образования Администрации МО «Можгинский район» с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

57. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения.

58. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных [пунктом 33](#) настоящего Положения;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными министром образования и науки Удмуртской Республики.

59. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

60. При наличии у руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

61. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом Начальника Управления образования Администрации МО «Можгинский район» с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются ежегодно Начальником Управления образования Администрации МО «Можгинский район» в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения.

62. Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются приказом Начальника Управления образования Администрации МО «Можгинский район» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Начальником Управления образования Администрации МО «Можгинский район».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного [пунктом 49](#) настоящего Положения.

62.1. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учётом обеспечения не превышения установленного приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Можгинский район» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

63. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

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

64. Заместителям руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

65. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

66. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением (Приложение №3).

67. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

68. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

69. Заместителям руководителя учреждения, учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 12,13,14,15);

ежемесячная доплата за сложность и напряженность – 50 % от должностного оклада.

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год (Приложение № 10);

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу

единовременные премии (Приложение № 11).

70. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с (Приложением № 12, 13, 14, 15).

71. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения, за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с (Приложением №12,13,14,15).

72. Заместителям руководителя учреждения, руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (Приложение №11);

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных [пунктом 33](#) настоящего Положения;

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

73. При наличии у заместителей руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

74. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные [пунктами 25-28](#) настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

75. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

76. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

76.1. Условия труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учётом обеспечения не превышения установленным приказом руководителя учреждения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

77. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации, учреждения

78. Фонд оплаты труда работников организаций, учреждений формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств, полученных государственным учреждением от приносящей доход деятельности

79. При формировании фонда оплаты труда работников организации, учреждения предусматриваются средства на выплату работникам (в расчете на год):

1) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) - в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

2) ежемесячной надбавки за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, занимающим должности, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению - в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы);

3) выплат компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда - в минимальном размере, установленном трудовым законодательством;

за работу в ночное время - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

за специфику работы в организации, учреждении - в размере фактических величин;

за классное руководство - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной ;

за проверку письменных работ - в размере фактических величин не более 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

за заведование кабинетами - в размере фактических величин не более 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников организации;

за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе - в размере фактических величин не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования, ином учреждении и не более 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в профессиональной образовательной организации;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист», - в размере фактических величин не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист», - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников».);

4) выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, - в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных;

премиальные выплаты по итогам работы - в размере 2,4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

за стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание, за наличие ученой степени и (или) ученого звания, за наличие почетного спортивного звания - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания);

80. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных лиц, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплаты окладов рабочих.

V. Заключительные положения

81. Оказание материальной помощи (Приложение № 11) работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

82. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа Начальника Управления образования и семьи Администрации МО «Можгинский район»

Приложение № 1

к [Положению](#) об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, выполнение которых даёт право работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ

-Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.

-Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

Приложение № 2
к [Положению](#) об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЁННЫХ ПУНКТАХ**

Руководители:

руководители образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их заместители;

руководители структурных подразделений и их заместители.

Специалисты:

педагогические работники, мастера производственного обучения; преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности;

руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;

методисты;

психологи, социологи, социальные педагоги;

старшие лаборанты;

бухгалтеры, экономисты;

инженеры, техники;

лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

Приложение №3
к [Положению](#) об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№	Наименование выплаты	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:	.	по итогам специальной оценки труда
2	Выплата по районному коэффициенту	производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации	
3	Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	- за классное руководство	- 0.5 % за каждого ученика (но не более 25%)

			<ul style="list-style-type: none"> - 5% за ведение курса «Разговоры о важном» (1-11 классы) - 5% за ведение курса «Россия мои горизонты» (6-11 классы) - 5% за ведение курса «Орлята России» (1-4 классы) - 5% «Я, ты, он, она - вместе целая страна» (от Института изучения детства, семьи и воспитания) в 5 классе - в соответствии с <i>Приложением № 5</i>
		- за проверку письменных работ	в соответствии с <i>Приложением № 4</i>
		- за заведование кабинетами	До 8 % в соответствии с <i>Приложением № 6 критерии №1</i>
		- за заведование учебными мастерскими, учебно - опытным участком	в соответствии с <i>Приложением № 6, критерии №1, №2</i>
		- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, учебно-консультационными пунктами	10% оклад
4	Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от типа и вида образовательной организации	- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы;	15% оклада
		- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;	
		- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;	20% оклада
5	За работу в ночное время	- сторожу	35% часовой тарифной ставки
6	За работу в праздничные и выходные дни	- всем категориям работников учреждения	в соответствии со статьёй 153 ТК РФ

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ РАСЧЁТА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ**

№ п/п	КРИТЕРИИ	Расчет показателя	Баллы
К1	Начальное звено:	русский язык, удмуртский язык	0,7 б.
		математика	0,5 б.
	Среднее и старшее звено:	русский язык, литература, удмуртский язык и литература	1 б.
		Математика, геометрия	0,8 б.
		иностраннный язык	0,3 б.
		физика	0,4 б.
		химия	0,4 б.
		биология	0,3 б.
		география	0,3 б.
		информатика	0,3 б.
		история	0,3 б.
		обществознание	0,3 б.

Рассчитывается по формулам

1) Φ – фонд компенсационных выплат за проверку тетрадей $\Phi = 12\% * Y * 70\% * ДО$ (по должности педагогических работников, 4 квалификационный уровень	Y - кол-во штатных единиц учителей
2) B_1 – количество баллов по предмету $B_1 = K * Д * Ч$	K- балл сложности проверки по предмету Д – количество учащихся по предмету Ч – количество часов в неделю по предмету
3) - сумма баллов одного человека по всем предметам $Z_1 = B_1 + B_2 + \dots$	B_1 – количество баллов по одному предмету B_2 – количество баллов по второму предмету...
Пт – выплата учителю, набравшему сумма баллов Z_1 за проверку тетрадей в рублях $Пт = Z_1 * \Phi / Z$	Z_1 – сумма баллов одного человека по всем предметам, Φ – фон компенсационных выплат за проверку тетрадей Z – сумма баллов (Z_1) всех учителей школы
4) $\sum Z$ –общая сумма баллов по всем учителям	$\sum Z = Z_1 + Z_2 + Z_3 + \dots$

Вариант расчета № 1

Формула для электронного вычисления: $Пт = 12\% * Y * 70\% * ДО$ (по должности педагогических работников, 4 квалификационный уровень) * $Z_1 / \sum Z (Z_1 + Z_2 + Z_3 + \dots)$

Вариант расчета № 2

Формула для электронного вычисления: $Пт = (12\% * Y * 70\%) * Z_1 / \sum Z (Z_1 + Z_2 + Z_3 + \dots)$

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Мах число баллов	Баллы классного руководителя
1.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	К 1 Отсутствие правонарушений, нарушений общественного порядка и поступков, противоречащих Уставу школы учащимися класса	рассмотрение поведения учащихся на Административном совете	1 балл	1	
		К 2 Отсутствие пропусков занятий обучающимися	отсутствие пропусков без уважительных причин	- 100% посещаемость - 1 балл - своевременное оформление документов по пропускам – 1 балл	2	
		К 3 Соответствие внешнего вида обучающихся согласно Положению о школьной форме	отсутствие замечаний	- по итогам рейдов - 1 балл - по справке ВШК – 2 балл	3	
		К 4 Посещения родительских собраний родителями уч-ся	протоколы родительских собраний (с указанием процентов)	посещение 75 % и выше - 1 балл	1	
		К 5 Наличие системы работы с родителями	- своевременное проведение классных родительских собраний	1 балл по каждому пункту	3	

			(не реже 1 раза в четверть) - индивидуальная работа с родителями (запись в плане/программе ВР (например, в дневнике наблюдения) - участие родителей в классных и школьных мероприятиях)			
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности, участие класса в жизни школы, инициативность классного руководителя организации образовательного процесса класса и внеурочной деятельности	К 6 Подготовка и проведение внеурочных мероприятий, способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры	проведение мероприятий, мастер-классов (во время коммунарских сборов) по итогам периода	на звено- 1балл на школу – 2балла	2	
		К 7 Использование здоровьесберегающих технологий во внеурочной деятельности: организация и проведение мероприятий по ЗОЖ, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	- мастер-классы на звено, на школу (во время коммунарских сборов, Дней здоровья) - вовлечение детей к ЗОЖ (совместная утренняя зарядка, флэшмоб, акция и т.п.)	1 балл по каждому пункту	2	
		К 8 Уровень подготовки и качество организации выезда	- экскурсия, - выездное мероприятие	район – 1 балл респ. – 2 балла за пределы УР – 3 балла	6	
		К 9 Проектная деятельность	Индивидуальные и коллективные достижения обучающихся в социально - значимых проектах (оформленных и	Соц. проект оформлен и презентован: - на уровне школы – 3 б - на уровне района – 5 б - на уровне УР – 7 б	7	

			презентованных)			
		К 10 Качество обученности класса	Показатель успеваемости и качества знаний учащихся класса	- успеваемость 100 % - 1 балл - качество знаний более 50% - 1 балл	2	
3.	Развитие самоуправления в классе	К 11 Активное действие органов самоуправления в классе	Работа органов самоуправления должна отслеживаться в воспитательном плане / программе	до 1 балла	1	
4.	Обобщение распространение передового педагогического опыта	К 12 Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Обмен и распространение опыта в качестве классного руководителя.	Республика – 6 балла Район – 4 балла Школа – 2 балл	6	
5.	Участие методической, инновационной деятельности	К 13 Результативность участия классного коллектива IT-конкурсах, в конкурсах, школьного, районного, республиканского уровней	участие в IT-конкурсах, конкурсах, влияющих на рейтинговую карту школы	РФ: 1 м - 5 балла 2 м – 4 балла 3 м – 3 балла участие – 2 балл Республика: 1 м - 4 балла 2 м – 3 балла 3 м – 2 балла участие – 1 балл Район: 1 м – 2 балла 2 м – 1.5 баллов 3 м – 1 балл участие – 0.5 баллов Школа: 1 место – 1.5 балла 2 место – 1 балл 3 место – 0.5 балла		

				«Класс года» - 2 б.		
6.	Ведение документации	К 14 Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде	Ведение документации в соответствии с нормативными документами	- отсутствие замечаний в справках ВШК, Администрации школы – 2 балла - отсутствие устных замечаний Администрации школы – 1 балл	3	
7.	Работа с детьми, состоящими на учете	К 15 Проведение работы с детьми группы риска согласно Положению о постановке и снятии обучающихся с внутришкольного учёта	своевременное оформление документов: - Представление на постановку / снятие на ВШУ - Учетная карточка обучающегося, находящегося в социально опасном положении - Характеристика на обучающегося / семью - План индивидуальной воспитательно-профилактической работы с обучающимся / семьей - Справка по итогам рейда в семью обучающегося / в семью - Отчет о проделанной работе согласно Плану (по четвертям)	по 0.5 баллов по каждому пункту	3	
8.	Внешкольное взаимодействие с др. специалистами	К 16 Наличие активного взаимодействия с другими специалистами в воспитательном процессе	- устная консультация - привлечение специалистов для организации воспитательного	- устное взаимодействие – 1 балл - приглашение на классные часы, классные мероприятия –	6	

			процесса - сотрудничество с организациями в рамках работы с классом	2 балла - взаимодействие с организациями (ЦЗН и т.п.) – 3 балла		
9.	Дежурство по школе	К 17 Организация дежурства учащихся по школе согласно Положению о дежурстве по школе	- организация дежурства - оформление отчета в папку «Дежурство по школе»	- организация дежурства – 1 балл - наличие отчета в папке «Дежурство по школе» - 1 балл - отсутствие замечаний по дежурству в справках ВШК – 2 балла	4	
						S = K₁ + (K₂ + + K₁₇)
ВСЕГО: 52 балла						

Рассчитывается по формуле

1) Ф – фонд компенсационных выплат за классное руководство Ф = 25% * У * ДО (по должности педагогических работников, 4 квалификационный уровень)	У - кол-во классов - комплектов
2) Ф_{1%} - фонд компенсационных выплат за классное руководство из расчета 1% за ученика в соответствии с Приложением 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Малосюгинская СОШ»	
3) Б - сумма баллов одного человека по всем критериям Б = K₁ + K₂ + + K₁₇	K₁ – K₁₇ – количество баллов классного руководителя по критериям К 1 - К 21
4) Кр – выплата компенсационного характера за результативность работы классного руководителя Кр = Б * (Ф_{кр} - Ф_{1%}) / С	С – сумма баллов всех классных руководителей, Б - сумма баллов одного человека по всем критериям Ф – фонд компенсационных выплат за классное руководство Ф_{1%} - фонд компенсационных выплат за классное руководство из расчета 1% за ученика ДО – должностной оклад

Приложение № 6
к [Положению](#) об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

КРИТЕРИИ №1
ДЛЯ РАСЧЁТА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА ЗАВЕДОВАНИЕ УЧЕБНЫМИ КАБИНЕТАМИ, МАСТЕРСКИМИ

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное кол-во баллов по критериям	Баллы зав.кабин.
1.	Работа с отчетностью и нормативными документами. (Наличие и ведение документации, своевременное их заполнение)	К 1 Паспорт кабинета К 2 План развития кабинета К 3 Годовой план работы К 4 Документы на стенде по ТБ	До 0,25 балла До 0,25 балла До 0,25 балла До 0,25 балла	1	
2.	Эстетичность и культура развития кабинета	К5 Санитарно-гигиеническое состояние кабинета К6 Сохранность и маркировка мебели и оборудования К7 Оформление кабинета в соответствии с предметом: наличие постоянных и сменных учебно-информационных стендов	До 0,5 балла До 0,5 балла До 1 балла	2	
3.	Учебно- методическое обеспечение кабинета	К8 Порядок размещения, систематизация и хранение учебного оборудования, учебно-методических пособий , дидактического комплекта.	До 1 балла	1	

4.	Загруженность кабинета	К9 Количество учебных часов проведенных в кабинете в неделю	До 2 баллов (по 0,05 б. за каждый час)	6	
		К10 Участие кабинета в школьных, классных и районных мероприятиях: использование кабинета во внеурочной деятельности школы	До 1 балла		
		К11 Наличие закрепленного класса	До 1 балла		
		К12 Участие кабинета в ЛОЛ	До 1 балла		
		К13 Кабинет повышенной опасности (химия, физика, спортивный зал, информатика, обслуживающего и технического труда)	До 1 балла		
		Общая сумма баллов (Б)		10	

**КРИТЕРИИ №2
ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ЗА ЗАВЕДОВАНИЕ УЧЕБНО-ОПЫТНЫМИ УЧАСТКАМИ ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	К 1 Содержание парников	До 2 баллов	2
	К 2 Разбивка цветников	До 3 баллов	3
	К 3 Организация работ на пришкольном участке	До 5 баллов	5
	Общая сумма баллов (Б)		10

Выплата за заведование учебными кабинетами рассчитывается по формуле:

$$Ок = Б * 8\% * 35\% * У * 9150 / С_к$$

1) Φ – фонд компенсационных выплат за заведование учебными кабинетами $\Phi_к = 8\% * 35\% * У * ДО$ (по должности педагогических работников, 4 квалификационный уровень)	У - штатная численности педагогов организации
2) Б - сумма баллов одного человека по всем критериям $Б = К_1 + К_2 + \dots + К_{12}$	$К_1 - К_{12}$ – количество баллов заведующего кабинетом по критериям К 1 - К 12

3) Ок – выплата компенсационного характера за заведование учебными кабинетами $Ок = Б * \Phi_{\kappa} / C_{\kappa}$	C_{κ} – сумма баллов всех заведующих кабинетами, $Б$ – сумма баллов одного человека по всем критериям Φ – фонд компенсационных выплат за заведование учебными кабинетами $ДО$ – должностной оклад
---	--

Выплата за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками рассчитывается по формуле:

$$Ом = Б * 10\% * М * 9150 / C_{\text{м}}$$

1) $\Phi_{\text{м}}$ – фонд компенсационных выплат за заведование учебными кабинетами $\Phi_{\text{м}} = 10\% * М * ДО$ (по должности педагогических работников, 4 квалификационный уровень)	$М$ – кол-во кабинетов повышенной опасности
2) $Б$ – сумма баллов одного человека по всем критериям $Б = K_1 + K_2 + \dots + K_{12}$	$K_1 - K_{12}$ – количество баллов заведующего учебно-опытным участком, мастерской по критериям К 1 - К 12
3) Ом – выплата компенсационного характера за заведование учебными мастерскими $Ок = Б * \Phi_{\text{м}} / C_{\text{м}}$	$C_{\text{м}}$ – сумма баллов всех заведующих кабинетами, $Б$ – сумма баллов одного человека по всем критериям $\Phi_{\text{м}}$ – фонд компенсационных выплат за заведование учебными кабинетами $ДО$ – должностной оклад

Приложение № 7
к [Положению](#) об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Можгинского района «Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1	Педагогическим работникам за организацию работы на учебно-опытном участке, озеленение коридоров и рекреаций школы: <u>Критерии:</u> - выращивание рассады цветов и овощей – 10 б. - озеленение школьных коридоров и рекреаций - 10 б. - организация конкурсов на лучшее оформление цветников, рекреаций – 10 б	до 30 % оклада по итогам месяца (по приказу директора)
2	Педагогическим работникам за систематическую работу по поддержанию и обновлению официального сайта учреждения: <u>Критерии:</u> - обновление в соответствии с требованиями ФЗ РФ - 6 б. - систематическая разработка и редактирование страницы новостей – 7 б.	До 20% оклада по итогам месяца (по приказу директора)

	- своевременное размещение нормативных документов- 7 б	
3	<p>Педагогическим работникам за организацию и координацию работы АИС «Электронная школа»:</p> <p><u>Критерии:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное заполнение шаблонов – 10б. - регулярная координация работы АИС «Электронная школа» – 10 б. - активная работа с педагогическим коллективом по формированию данных для внесения в АИС- 10 б. - своевременное формирование отчетов по работе АИС – 5б. 	До 35 % оклада по итогам месяца (по приказу директора)
4	<p>Педагогическим работникам за ведение психологического мониторинга и индивидуальные консультации с обучающимися (при наличии диплома по психологии):</p> <p><u>Критерии:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение диагностики с обучающимися один раз в полгода – 2,5 б. - проведение диагностики с обучающимися один раз в квартал– 3 б. проведение диагностики с обучающимися в течение всего года – 5 б. 	До 5% оклада по итогам месяца (по приказу директора)
5	<p>1. Педагогическим работникам за ведение работы школьного спортивного клуба (ШСК)</p> <p><u>Критерии:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение документации школьного спортивного клуба, согласно календарного плана спортивно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы на учебный год и плана спортивно-массовых, физкультурно-спортивных и социально-значимых мероприятий на учебный год. Разработка положений о проведении спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, сценариев спортивных праздников. Заполнение отчётов о проведении спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (протоколы соревнований, турнирные таблицы, статьи, информация на сайте образовательного учреждения, журнал учета спортивных результатов) – 5 б. - ведение раздела «Школьный спортивный клуб» на официальном сайте МБОУ «Малосюгинская СОШ» и размещение информации о деятельности ШСК – 2 б. - организация и проведение школьных массовых спортивных мероприятий по различным видам спорта: приём нормативов ВФСК, ГТО; организация и проведение военно-спортивной игры «Зарница», Дней здоровья, спортивного конкурса «Весёлые старты», дней видов спорта, туристических походов и др. – 3 б. - проведение внутришкольных соревнований по видам, которые входят в спартакиаду школьников согласно календарному плану спортивно-массовых мероприятий в течение учебного года, подготовка учащихся к муниципальному этапу ВсОШ – 5 б 	До 25 % оклада Ежемесячно

	<p>- участие в районных соревнованиях по видам, которые входят в спартакиаду школьников согласно календарному плану спортивно-массовых мероприятий в течение учебного года, сдача нормативов ВФСК, ГТО, участие в муниципальном этапе ВсОШ – 5 б.</p> <p>- участие в республиканских соревнованиях по видам, которые входят в спартакиаду школьников согласно календарному плану спортивно-массовых мероприятий в течение учебного года, а также по видам, проводимым федерациями других видов спорта не входящими в спартакиаду, участие в региональном этапе ВсОШ – 5 б.</p> <p>1б- 1%</p> <p>2. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.</p> <p>Критерии</p> <p>Работа на улице в условиях отрицательных температур (в зимнее время года за фактически отработанные дни) в соответствии с образовательной программой по предмету «Физическая культура»</p> <p>3. Доплата за расширение зоны обслуживания, объёма работы: выполнение работ, не входящих в тарифно-квалификационные характеристики</p> <p>Критерии</p> <p>Подготовка и содержание лыжной трассы в зимнее время (за фактически отработанные дни)</p>	<p>10%</p> <p>(по приказу директора)</p> <p>20%</p> <p>(по приказу директора)</p>
6	<p>Педагогическим работникам за интенсивность работы по развитию материальной базы музея:</p> <p>Критерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> -пополнение и сохранность экспонатов музея-4 б. -организация выставок (1 раз в триместр)-3 б. -участие музея в общешкольных мероприятиях-3 б. 	<p>До 10 % оклада</p> <p>(По приказу директора)</p>
7	<p>За работу с объединенными классами</p>	<p>20 %</p> <p>Ежемесячно (от нагрузки в объединенных классах)</p>

8	Педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 8, критерии № 1)	До 30% Ежемесячно
9	Классным руководителям за интенсивность и высокие результаты работы (Критерии № 1)	До 30 % Ежемесячно
10	Библиотекаря за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 1)	До 100% Ежемесячно
11	Педагогу-организатору за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 2)	До 20% Ежемесячно
12	Педагогу дополнительного образования за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 3)	До 20% Ежемесячно
13	Заведующему хозяйством за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 4)	До 150% по итогам месяца (по приказу директора)
14	Повару за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 5)	До 100% по итогам месяца (по приказу директора)
15	Уборщикам служебных помещений, гардеробщик, дворнику, рабочему по обслуживанию здания, подсобному рабочему, сторожу за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 6)	До 150 %
16	Системному администратору за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 7)	До 100%
17	Делопроизводителю за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 9, критерии № 8)	До 100% по итогам месяца (по приказу директора)
18	Заместителям директоров по УВР (Приложение № 13), по УВР (Критерии №12), по безопасности (Критерии № 15), и ВР (Критерии № 14) за сложность, интенсивность и напряженность с учетом критериев (Приложение № 12, 13, 14,15)	До 70% Ежемесячно
19	Работнику за интенсивность работы по организации питания в школе, согласно критериев: Организация и учет питания детей льготных категорий (10б.) Ежедневный учет детей, питающихся в столовой за счет родительской платы (8б.) Ведение электронного документооборота (размещение ежедневного меню) (10б.) Контроль за исполнением договоров (8б.) Ведение документации по организаторам питания (7б.) Организация родительского контроля (7б.) 1 балл соответствует 0,5 %	До 25 %

20	Уборщикам служебных помещений, вахтёру за обеспечение пропускного режима согласно следующих критериев: - контроль пропускного режима – 8 б; - ведение журнала по пропускному режиму в надлежащем порядке – 2 б. 1 баллу соответствует 1 %	до 10 % оклада ежемесячно
21	Работнику за руководство Центром образования естественно-научной и технологической направленности «Точка роста»: - доля педагогических работников Центра «Точка роста», прошедших обучение по программам из реестра программ повышения квалификации федерального оператора (%) (100% относительно утверждённых показателей) – 5 баллов ; - численность обучающихся МБОУ «Малосюгинская СОШ», осваивающих два и более учебных предмета из числа предметных областей «Естественнонаучные предметы», «Естественные науки», «Математика и информатика», «Обществознание и естествознание», «Технология» и (или) курсы внеурочной деятельности общеинтеллектуальной направленности с использованием средств обучения и воспитания Центра «Точка роста» (100% относительно утверждённых показателей) – 5 баллов ; – организация сетевого взаимодействия (заключённые договоры) – 3 балла за один договор (до 9 баллов); – организация взаимодействия с СПО (договора о взаимодействии) – 3 балла за один договор (до 6 баллов); – за проведённое мероприятие, в рамках реализации социокультурных мероприятий с населением – 2 балла за одно мероприятие (до 10 баллов); – качественное ведение документации Центра образования естественно-научной и технологической направленности «Точка роста» - 5 баллов ; – ведение раздела «Центр Точка роста» на официальном сайте МБОУ «Малосюгинская СОШ» и размещение информации о деятельности Центра образования естественно-научной и технологической направленности «Точка роста» в информационном пространстве (газеты, в группах ВК) – 10 баллов .	До 50% от оклада ежемесячно
22	Водителю за сложность, интенсивность и напряженность с учетом критериев (<u>Приложение № 9</u> , критерии № 9)	До 200 % от оклада
23	Социальному педагогу за сложность, интенсивность и напряженность с учетом критериев (<u>Приложение № 9</u> , критерии № 10)	До 20% от оклада
24	Педагогическим работникам за ведение работы в роли наставника: 1. количество наставляемых – 1 балл за 1 наставляемого (не более 5 наставляемых) – до 5 баллов . Данный критерий учитывается только при наличии второго критерия 2. реализация Персонализированной программы наставничества (проведение мероприятий в соответствии с планом – 2 балла, наличие методических материалов – 2 балла, аналитические материалы – 1 балл) – до 5 баллов 3. результативность работы: - транслирование опыта работы наставника (участие в профессиональных конкурсах – 2 балла, публикации – 2 балла, выступления на семинарах – 1 балл) – до 5 баллов - участие наставляемого (в профессиональных конкурсах – 2 балла, публикации – 2 балла, выступления на семинарах – 1 балл) – до 5 баллов	До 20% от оклада (по итогам месяца, по приказу директору)
25	Сотрудникам за сопровождение обучающихся при перевозке автобусом с 01 сентября по 31 мая в соответствии с критериями:	До 10% от оклада (по итогам месяца, по приказу директора)

	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб со стороны родителей – 2 балла; - проведение инструктажей – 2 балла; - качественное ведение документации (журналы инструктажей, термометрии) – 2 балла; - отсутствие несчастных случаев – 2 балла; - проведение термометрии – 2 балла. <p>1б=1%</p>	
26	<p>Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за своевременное, добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствии с критериями: <ol style="list-style-type: none"> 1. Вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России» не менее 100 % классов начального звена образовательной организации – до 10б. 2. Вовлечение в комплексный региональный проект «Формула успеха» не менее 30 % обучающихся образовательной организации – до 10 б. 3. Вовлечение в деятельность молодежных и детских общественных объединений не менее 100 % обучающихся из «группы риска» - до 10 б. 4. Курирование работы, содержательное и методическое наполнение работы Центра детских инициатив (Центра студенческих инициатив) образовательной организации до 10 б . 5. Размещение на информационных ресурсах организации (сайт, социальные сети и т.д.) не менее 4 материалов по деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячно – до 10б. 6. Организация взаимодействия образовательной организации с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности – до 20 б. 7. Участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом ведения воспитательной деятельности, в том числе презентация собственных практик в своей организации, на уровне муниципалитета, республики – до 20 б. 8. Представление опыта своей работы на семинарах, конкурсах, курсах повышения квалификации, через публикации – до 10 б. 	До 100%

**КРИТЕРИИ №1
ДЛЯ РАСЧЁТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НАДБАВКИ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

Педагогические работники (учителя, преподаватель-организатор ОБЖ)

КРИТЕРИИ № 1 для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Педагогические работники (учителя, преподаватель-организатор ОБЖ)

№	КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	Расчет показателя	ШКАЛА
1.	Успешность, учебной работы учащихся (динамика учебных достижений)	К1 Доля обучающихся, достигших высокого уровня подготовки по итогам промежуточной аттестации (отметки «4» и «5»)	Показатель применим для одного «потока» обучающихся по сравнению с предыдущим учебным годом	Повышение – 3б. Стабильность – 2 б. Снижение – 0б.
		К2 Результаты ВПР	Доля обучающихся, достигших базового уровня (получивших отметки «3» и «4») по результатам ВПР по предмету	100% - 2б
			Доля обучающихся, достигших высокого уровня (получивших отметки «5») по результатам ВПР по предмету	10% и более - 5 б От 5% до 9% - 3б Менее 5% - 1 б.
		К3 Результативность участия в перечневых олимпиадах/мероприятиях	Количество учащихся, включенных в муниципальный/республиканский реестр одаренных детей	За каждого обучающегося, включенного в муниципальный/реестр – 5 б. За каждого обучающегося, включенного в республиканский реестр – 10 б
К4 Результаты ОГЭ	Доля обучающихся, достигших базового уровня (получивших отметки «3» и «4») по результатам ОГЭ по	100% - 2б		

			предмету	
			Доля обучающихся, достигших высокого уровня (получивших отметки «5») по результатам ОГЭ по предмету	10% и более - 5 б От 5% до 9% - 3б Менее 5% - 1 б.
			Количество обучающихся, получивших по результатам ОГЭ отметку, которая имеет разницу в сторону уменьшения с годовой отметкой в электронном журнале более чем в 2 балла	За каждого учащегося– минус 5 б.
		К5 Результаты ЕГЭ	Количество обучающихся, получивших тестовый балл ниже минимальной границы по результатам ЕГЭ по предмету	За каждого обучающегося– минус 5 б.
			Количество обучающихся, получивших тестовый балл от 61 балла до 80 баллов по результатам ЕГЭ по предмету	За каждого учащегося– 5 б.
			Количество обучающихся, получивших тестовый балл от 81 балла до 99 баллов по результатам ЕГЭ по предмету	За каждого учащегося– 10 б.
			Количество обучающихся, получивших тестовый 100 баллов по результатам ЕГЭ по предмету	За каждого учащегося– 20 б.
К6 Подготовка к ГИА и ЕГЭ	Кол-во обучающихся, сдающих ЕГЭ/ОГЭ/ГВЭ по предмету	За каждого обучающегося 0,5 балла		
2.	Результативность внеурочной деятельности по предмету	К7 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Количество учащихся, включенных в муниципальный реестр мотивированных детей	За каждого обучающегося – 1 б.
		К8 Воспитательная работа с обучающимися по предмету	Проведение внеурочных мероприятий по предмету. (Мероприятия прописывать)	За каждое мероприятие 2 балла (Прописать все мероприятия)
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К9 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, участие в конкурсах педагогического мастерства.	Количество мероприятий	Региональный уровень - 10 б Муниципальный уровень - 6 б Школьный уровень - 3 б Выступление на педсоветах и общешкольных родительских собраниях – 2 б.

		К10 Наличие опубликованных работ.	За каждую работу. (в зависимости от уровня издательства)	Печатные сборники – 5б. Интернет публикации – 2б. Работа с персональным сайтом – 2б.
4.	Проектно-исследовательская деятельность	К11	Сопровождение индивидуального проекта	За каждый проект – 5б
		К12	Сопровождение групповых проектов	За каждый проект – 10б
5.	Занятость в летний период	К13 Работа в летнем пришкольном лагере, на УОУ	Учителям, работающим в летнем пришкольном лагере, на УОУ	Рабочая неделя – 3 б.
6.	Создание благоприятных условий труда	К14 Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций. Отсутствие конфликтов между коллегами. Эффективность работы по решению конфликтных ситуаций.	Основания для снижения баллов – устные и письменные заявления, проявления неэтичного поведения педагогов с обучающимися, коллегами и родителями.	Без замечаний 5 баллов За каждое выявленное нарушение (конфликт) – минус 5 б.
7.	Работа с отчетностью, нормативными документами, выполнение должностных обязанностей.	К15 Ведение рабочей документации педагога	Основания для снижения баллов: - несвоевременная сдача документации, - нарушение трудовой дисциплины, - некачественное выполнение должностных обязанностей,	Без замечаний 5 баллов За каждое выявленное нарушение (конфликт) – минус 5 б.
8.	Стаж педагогической деятельности	К16 Стаж работы в педагогической деятельности		1-5 лет – 1 балл 6-10 лет – 2 балла 11-15 лет – 3 балла 16-20 лет – 4 балла 21 г. и выше – 5 баллов
9	Участие в реализации районных мероприятий по повышению	К17 Работа в составе муниципальной предметной	Проверка итоговых сочинений (изложений), муниципальная проверка ВПР, проверка олимпиадных/творческих работ муниципального уровня,	За каждый день работы – 2балла

	объективности оценки качества образования	комиссии	проверка работ пробных ОГЭ/ЕГЭ	
--	---	----------	--------------------------------	--

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 30 до 50	до 5 %
от 51 до 70	до 10%
от 71 до 100	до 15%
от 101 до 130	до 20%
от 131 до 164	до 25%
от 165 и более	до 30%

**КРИТЕРИИ №1
ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

Библиотекарь

Критерии	Показатели	Баллы
Высокая читательская активность	100% - 5 баллов, 90% - 4 балла, 80% - 3 балла, 50% - 2 балла	
Пропаганда чтения среди учащихся	Проведение читательских конференций – за каждую 5 баллов	
Оформление тематических выставок	За каждую с презентацией – 3 баллов без презентации – 1 балла	
Подготовка и проведение общешкольных, районных внеклассных мероприятий для учащихся, родителей, общественности	За каждое мероприятие на уровне ОУ – 3 балла района – 6 балла республики – 9 баллов	
Участие и результативность участия в общешкольных, районных, республиканских внеклассных мероприятиях для учащихся, родителей, общественности	За каждое мероприятие ✓ за участие на уровне: ОУ – 1 балл района – 2 балла республики – 3 балла ✓ за результат: I место – 5 баллов II место – 4 балла III место – 3 балла	
Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	До 10 баллов. За каждое замечание (-1) балл	
Медиатека, в которую учащимся организован свободный доступ	Наличие – 1 балл	
Организация работы по обеспечению образовательного процесса учебной литературой: - сбор информации; - работа по заключению договоров на приобретение учебной литературы; - работа по увеличению книжного фонда библиотеки.	5 баллов 10 баллов 5 баллов	

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 20	до 20 %
от 21 до 40	до 40 %
от 41 до 60	до 60 %
от 61 до 80	до 80 %
от 81 до 100	до 100 %

Критерии №2 Педагог-организатор

№	Критерий	Показатели	Баллы	Максимальное количество баллов по критериям
1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	Высокий уровень организации общешкольных мероприятий	До 5 баллов	5
		Активное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, учреждений дополнительного образования, специалистами социальных служб	До 5 балла	
		Эстетическое оформление помещений для работы с детьми	До 2 балла	
		Наличие победителей и призеров творческих конкурсов и конкурсов детских общественных объединений	Муниципальный уровень – 10 балла Республиканский уровень – 20 балла Российский – 30 баллов	
		Высокая степень участия обучающихся в работе детского объединения	До 3 баллов	
		Представление результатов работы в информационном пространстве школы	До 10 балла	
		Отсутствие травматизма среди обучающихся во время проведения мероприятия.	До 1 балла	
		Участие в районных конкурсах по профилю деятельности	До 5 баллов	
2.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми	Наличие обобщенного опыта работы на уровне района	До 5 баллов	
3.	Деятельность педагога как	Уровень трудовой и исполнительской дисциплины	До 3 баллов	
		Активность в решении ситуативных проблем ОУ	До 2 баллов	

	члена единого профессионального коллектива	Создание имиджа школы путем формирования школьных традиций	До 5 баллов	
4.	Проектная деятельность	Ведение опытно-экспериментальной работы с обучающимися на уровне: Школьном Районном Республиканском Всероссийском	До 5 балла До 10 баллов До 20 баллов До 40 баллов	
5	Организация летней кампании	Работа в летнем оздоровительном/трудовом лагере	Начальник лагеря – 20 баллов Воспитатель: За 1 день работы – 1 балл За каждое выявленное нарушение (– 0,1) балла	
		Работа на участке	За 1 день работы – 0,5 балла	
ИТОГО:				

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 20 до 30	до 5%
от 31 до 40	до 10%
от 41 до 50	до 15%
от 51 и более	До 20 %

Критерии № 3 Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Наличие подтверждающих документов в портфолио
1.	Качество процесса обучения	Сохранение контингента в течение срока обучения.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 балла (+0.5) – при увеличении на каждого ученика 	Аналитическая справка, подписанная руководителем
2.	Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Количество победителей и призеров мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • Школьных • Республиканских • Всероссийских • Международных • Количество участников. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 баллов • 2 баллов • 3 баллов • 4 баллов • 0,5 – за каждого, но не более 10 	Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места учащихся
3.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Организация концертов, спектаклей, конкурсов, выставок совместно с учреждениями социума и другими школами района	<ul style="list-style-type: none"> • 5 баллов за каждое мероприятие Не более 20	Представление программы концерта, сценария мероприятия, выступления на конференции и др.
4.	Сохранение и укрепление здоровья учащихся	Отсутствие травматизма детей.	<ul style="list-style-type: none"> • 2 балла 	
5.	Обобщение педагогического опыта	Публичное представление (выступление) педагогического опыта на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • Школьном • Районном • Республиканском 	Не более 20. За каждое: <ul style="list-style-type: none"> • 2 баллов; • 3 баллов; • 5 баллов; 	Представление программы конференции, семинара и т.д.

		Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах) уровня: <ul style="list-style-type: none"> • Школьного • Районного • Республиканского 	Не более 20. За каждое: <ul style="list-style-type: none"> • 2 балла; • 3 баллов; • 5 баллов; 	Титульный лист печатного издания, страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация, интернет адрес, сертификат.
		Проведение открытых мероприятий (в том числе уроков).	• 3 баллов	Анализ урока
		Систематический качественный самоанализ педагогической деятельности.	• 2 баллов	Пополнение и оформление портфолио
12.	Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов			
		Разработка презентаций.	• 0.5 балла – за каждую, но не более 5	Представление презентаций
		Предоставление материалов для школьного сайта.	• 2 балл	Представление материалов
13.	Просветительская работа педагога	Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, родителями	• 2 балла	Протоколы собраний
14.	Исполнительская дисциплина работника	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	• 5 баллов	
		Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 балл – за каждый отзыв • не более 8 	

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 10 до 30	До 2,5%
от 31 до 50	До 10%
от 51 до 70	До 15%
от 71 и более	До 20 %

Критерии № 4 Заведующий хозяйством

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов(-1) балл	30
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов(-1) балл	30
Качественная подготовка и организация ремонтных работ		30
Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	За каждое замечание (- 1) балл	30
Благоустройство и озеленение помещений и территории школы		30

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 30	до 30 %
от 31 до 60	до 60 %
от 61 до 90	до 90 %
от 91 до 120	до 120%
от 121 до 150	до 150 %

Критерии № 5 Повар

1	Отсутствие предписаний со стороны вышестоящих и надзорных органов.	15
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача, образцовое ведение документации)	10
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и качества питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	11
4	Подготовка столовой к новому учебному году	10
ИТОГО:		46 б.

Перевод баллов в проценты: 1 б = 2,5 %

**Критерии № 6 УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ГАРДЕРОБЩИК, ДВОРНИК,
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, СТОРОЖ**

Активное участие в подготовке школы к новому учебному году		30
Благоустройство и озеленение помещений и территории школы		30
Своевременное выполнение поручений администрации	За каждое проведенное мероприятие 1 балл	30
Отсутствие замечаний со стороны администрации	Отсутствие замечаний; за каждое замечание (-1) балл	30
Отсутствие замечаний по охране труда и общественной безопасности	Отсутствие замечаний; за каждое замечание (-1) балл	30

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 30	до 30 %
от 31 до 60	до 60 %
от 61 до 90	до 90 %
от 91 до 120	до 120%
от 121 до 150	до 150 %

Критерии № 7 Системный администратор

№	Критерии	Показатели	Баллы	
1	Результаты деятельности специалиста	Бесперебойная работа компьютерной техники	0-10	
		Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	0-10	
		Разработка предложений по модернизации и приобретению сетевого и компьютерного оборудования	0-10	
		Установка и обновление программного обеспечения на ПК	0-10	
		Организация фильтрации трафика (блокировки нежелательного контента)	0-10	
		Организация консультаций для учащихся и преподавателей школы по работе с программным обеспечением, по защите информации	0-10	

		Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	0-10	
		Соблюдение техники безопасности и охраны труда	0-10	
		Соблюдение этических норм поведения, внешнего вида учителя	0-10	
2	Подготовка к новому учебному году		0-10	
			ВСЕГО:	

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 20	до 20 %
от 21 до 40	до 40 %
от 41 до 60	до 60 %
от 61 до 80	до 80%
от 81 до 100	до 100 %

Критерии № 8 Делопроизводитель

1.	Соблюдение сроков исполнения документации	20
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	20
3.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	20
4.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей	20
5.	Качественное выполнение разовых поручений	20

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 20	до 20 %
от 21 до 40	до 40 %
от 41 до 60	до 60 %
от 61 до 80	до 80%
от 81 до 100	до 100 %

Критерии № 9 Водитель

1.	напряженность труда: -протяженность школьных маршрутов до 50 км- 5 б -протяженность школьных маршрутов до 80 км- 8 б -протяженность школьных маршрутов более 80 км- 10 б	До 10
----	---	-------

2.	-выезды на районные соревнования, мероприятия;	10
3.	-слесарные работы;	10
4.	-отсутствие ДТП;	10
5.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов;	5
6.	Поддержание порядка в гараже	5

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
От 1 до 5 баллов	До 20 %
от 6 до 15	До 60 %
от 16 до 20	До 80%
От 21 до 25	До 100%
От 25 до 30	До 120%
От 31 до 40	До 160%
От 41 до 50	До 200%

Критерии № 10 Социальный педагог

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	
1	Результативность профилактической работы с учащимися	до 10 баллов	
2	Охват учащихся и их семей сопровождением социального педагога и эффективность работы	до 10 баллов	
3	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике	10 • школьный уровень — 2 б	

	правонарушений и преступлений	<ul style="list-style-type: none"> районный уровень — 3 б уровень УР — 5 б 	
4	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном контроле	<p>до 4 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> на учете КДН — 2 б на учете ВШК — 2 б 	
5	Активное участие в мероприятиях по сопровождению учебно-воспитательного процесса социальным педагогом	<p>до 10 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 балл – за каждую, но не более 8 	
6	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	<p>до 8 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 балл – за каждую, но не более 8 	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	до 10 баллов	
8	<p>Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями.</p> <p>Выступление на родительских собраниях.</p> <p>Участие в проведении дней открытых дверей</p>	<p>9 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 б 3 б 3 б 	
9	<p>Работа со страничкой на сайте.</p> <p>Пополнение сайта новыми материалами</p>	<ul style="list-style-type: none"> до 5 баллов до 5 баллов 	

10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	10 <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень — 2 б • районный уровень — 3 б • уровень УР — 5 б 	
11	Исполнительская дисциплина: - отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. - высокий уровень решения конфликтных ситуаций. - отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	9 баллов <ul style="list-style-type: none"> • 3 б • 3 б • 3 б 	
	Максимальный балл	100	

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 10 до 30	До 2,5%
от 31 до 50	До 10%
от 51 до 70	До 15%
от 71 и более	До 20 %

Приложение № 10
к [Положению](#) об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ, КВАРТАЛ, ГОД

№	Содержание	Размер выплаты (от должностного оклада)
1	за высокий уровень подготовки и проведение школьных, районных, республиканских мероприятий	До 200%
2	За творческий подход и своевременное обновление официального сайта школы	До 200%
3	За активное внедрение и чёткую координацию АИС «Электронная школа»	До 200%
4	За творческий подход в организации работы школьной музейной комнаты	До 200%
5	За высокие результаты в обучении учащихся	До 200%
6	За высокие результаты в исследовательской деятельности учащихся	До 200%
7	За высокий уровень организации работы с одарёнными детьми	До 200%
8	За подготовку победителей и призёров районных, зональных, республиканских и российских конкурсов, спортивных соревнований, конференций, выставок	До 200%
9	За подготовку и проведение открытых мастер-классов, уроков, мероприятий на уровне школы, района, республики	До 200%
10	За активное участие в школьных, районных, республиканских семинарах, методических объединениях, экспертных комиссиях	До 200%
11	За высокий уровень организации и проведение летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей	До 200 %
12	За активное ведение внеклассной работы по предмету	До 200%
13	За высокие результаты в воспитательной деятельности школы	До 200%
14	За высокие результаты в организации методической работы школы	До 200%
15	За эффективность работы по экономии электроэнергии, воды и тепла	До 200%
16	За высокие результаты в организации и проведении хозяйственной деятельности школы и материально-технического обеспечения.	До 200%
17	За высокий уровень организации питания и отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	До 200%
18	За высокий уровень подготовки школы к новому учебному году	До 200%
19	За эффективную работу с детьми из СНС и профилактическую работу с их родителями(по итогам года)с предоставлением подтверждающих документов о проведенной работе.	20 %

Приложение 11
к [Положению](#) об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Можгинского района
«Малосюгинская средняя общеобразовательная школа»

ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИИ

№	Содержание	Размер выплаты (от должностного оклада), в рублях
1	при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	5 000 руб.
2	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики	3 500 руб.
3	при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики	3 000 руб.
4	при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	2 000 руб.
5	-при объявлении Благодарности Главы муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики»	1 500 руб.
6	при объявлении Благодарности Председателя Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики»	1 000 руб.
7	при награждении почетной грамотой Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Можгинский район Удмуртской Республики»	500 руб.
8	к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 100%
9	к профессиональным праздникам	До 100%
10	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения)	До 100%
11	при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	До 100 %

«Материальная помощь»

Условия предоставления материальной помощи	Размеры
На приобретение лекарств и лечение	до 100 % от оклада
Непредвиденные случаи (пожар, наводнение, стихийное бедствие т.д.)	до 100 % от оклада
Рождение ребенка	до 100 % от оклада
В случае смерти близких родственников (родителей, мужа, жены, детей), самого работника	до 100% от оклада

**Критерии оценки деятельности
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№	Критерии	Баллы
1	Доля обучающихся 5-х – 9-х классов, охваченных профориентационными мероприятиями на уровне образовательной организации, в общей численности обучающихся 5-х – 9-х классов	
	100%	2
2	Доля обучающихся 5-х – 9-х классов, принявших участие в психолого-педагогической диагностике склонностей, способностей и компетенций, необходимых для продолжения образования и выбора профессии, в общей численности обучающихся 5-х –9-х классов	
	От 50-79%	1
	80-100%	2
3	Доля обучающихся 10-х – 11(12)-х классов, охваченных профориентационными мероприятиями на уровне образовательной организации, в общей численности обучающихся 10-х – 11(12)-х классов	
	100%	2
4	Положительная динамика численности несовершеннолетних, состоящих на учете в территориальных ОВД*	5
5	Положительная динамика доли обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании, направленном на раннее выявление несовершеннолетних, склонных к проявлению деструктивного поведения	3
6	Доля обучающихся 7-11 классов, принявших участие в социально-психологическом тестировании, направленном на раннее выявление несовершеннолетних, склонных к проявлению деструктивного поведения	
	100%	2
7	Количество школьных просветительских мероприятий по ЗОЖ, по профилактике курения табака, употребления алкоголя и наркотических средств	
	1-2 мероприятия за учебный год	1
	3-5 мероприятий за учебный год	2
	более 5 мероприятий за учебный год	3
8	Реализация дополнительных общеобразовательных программ	
	программы разработаны и реализуются по 3 направленностям	1
	программы разработаны и реализуются по 4 направленностям	2

	программы разработаны и реализуются по 6 направленностям	3
9	Наличие технологических кружков на базе общеобразовательной организации и/или в рамках сетевого взаимодействия	
	1 технологический кружок	1
	2 технологических кружка	2
	3 и более технологических кружков	3
10	Функционирование школьных творческих объединений (школьный театр, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр (телевидение, газета, журнал) и др.)	
	1-2 объединения	1
	3-4 объединения	2
	5 и более объединений	3
11	Доля обучающихся, являющихся членами школьных творческих объединений, от общего количества обучающихся в организации	
	менее 10% обучающихся	1
	от 10% до 29% обучающихся	2
	30% и более обучающихся	3
12	Количество мероприятий школьных творческих объединений: концерты, спектакли, выпуски газет, журналов и т.д. (для каждого школьного творческого объединения)	
	2 в год (для каждого школьного творческого объединения)	1
	более 2 в год (для каждого школьного творческого объединения)	2
13	Реализация программ краеведения и школьного туризма	1
14	Наличие соглашений с региональными предприятиями/организациями, оказывающими содействие в реализации профориентационных мероприятий	5
15	Наличие профильных предпрофессиональных классов (инженерные, медицинские, космические, IT, педагогические, предпринимательские и другие)	5
16	Участие обучающихся в моделирующих профессиональных пробах (онлайн) и тестированиях (проект «Билет в будущее»)	3
17	Посещение обучающимися экскурсий в организациях СПО и ВО	2
18	Прохождение обучающимися профессионального обучения по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих (за каждого обучающегося)	1
19	Проведение родительских собраний на тему профессиональной ориентации, в том числе о кадровых потребностях современного рынка труда	1
20	Участие обучающихся в чемпионатах по профессиональному мастерству(за каждого обучающегося)	3

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 10 до 20 баллов	до30%
от 21 до 50	до50%
от 51 и более	до70%

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО
УЧЕБНО_ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

**Критерии оценки деятельности
заместителя директора по учебно-воспитательной работе, ведущей научно-методическую работу**

№	Критерии	Баллы
1.	Трансляция опыта по использованию инновационных технологий в организации методической работы в школе (за каждое мероприятие)	
	муниципальный	3
	региональный	5
	федеральный	20
2.	Реализация инновационных проектов и программ, которые имеют существенное значение для решения актуальных задач, стоящих перед региональной системой образования и направлены на развитие организации	15
3.	Создание условий для своевременного прохождения аттестации	
	Процент педагогов:	
	с первой категорией 50-70%	2
	70-90%	5
с высшей категорией 10-20%	5	
20-30%	7	
4.	Организация работы и создание условий для самообразования педагогических кадров (проведение школьных конкурсов педмастерства, педагогических чтений, семинаров на базе школы с приглашением преподавателей, РМО, КМО, обобщение опыта работы педагогов):	
	школьный уровень (за каждое мероприятие)	
	районный уровень(за каждое мероприятие)	3
	республиканский уровень(за каждое мероприятие)	5 7
5.	Участие и результативность участия педагогов в конкурсном движении (за каждого педагога):	
	участие на муниципальном уровне	3
	участие на региональном уровне	5
	участие на всероссийском уровне	7
	Наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов (за каждого педагога)	
	на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	7
на всероссийском уровне	9	

6.	Организация и результативность работы по наставничеству:	10 15 5 10
	реализация на уровне школы 2-х моделей наставничества	
	реализация на уровне школы более 2-х моделей наставничества	
	Реализация программы целевой модели наставничества в сетевой форме	
	наличие в школе сетевого наставника или наставляемого	
	наличие в школе сетевого наставника и наставляемого	10
7	Разъездной характер работы	5
ИТОГО:		

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 80 до 100 баллов	до30%
от 101 до 119	до50%
от 120 и более	До70%

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА
ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

№	Критерии	Баллы
	Образовательный процесс (по результатам предыдущего учебного года)	
1.1	Доля обучающихся 4 класса, достигших базового уровня (получивших отметки «3» и «4») по результатам ВПР по русскому языку и математике	
	100%	2
1.2	Доля обучающихся 5 класса, достигших базового уровня (получивших отметки «3» и «4») по результатам ВПР по русскому языку и математике	
	100%	2
1.3	Доля обучающихся 4 класса, достигших высокого уровня (получивших отметку «5») по результатам ВПР по русскому языку и математике	
	Менее 5%	1
	5%-9%	3
	10% и более	5
1.4	Доля обучающихся 5 класса, достигших высокого уровня (получивших отметку «5») по результатам ВПР по русскому языку и математике	
	Менее 5%	1
	5%-9%	3
	10% и более	5
1.5	Углубленное изучение одного или более предметов реализуется не менее чем в одном классе одной из параллелей со 2 по 9 класс	3
1.6	Реализация учебных планов одного или нескольких профилей обучения и (или) индивидуальных учебных планов:	
	реализация 1 профиля (кроме универсального) или 1 индивидуального учебного плана	1
	реализация не менее 2 профилей или нескольких различных ИУП	2
	реализация не менее 2 профилей и нескольких различных ИУП	3
1.7	Организация работа с экстернами (за каждого экстерна)	1

Функционирование объективной внутренней системы оценки качества образования		
2.1	Выпускники 9 класса, получившие аттестат об основном общем образовании с отличием (за каждого выпускника)	5
2.2	Выпускники 11-х классов, получившие медаль "За особые успехи в учении" I степени (за каждого выпускника)	5
2.3	Выпускники 11-х классов, получившие медаль "За особые успехи в учении" II степени (за каждого выпускника)	3
2.4	Отсутствие выпускников 11-х классов, получивших медаль "За особые успехи в учении", которые набрали по 1 из предметов ЕГЭ менее 70 баллов (при реализации среднего общего образования)	2
2.5	Отсутствие выпускников 11 класса, не получивших аттестаты о среднем общем образовании, в общей численности выпускников 11 класса	1
2.6	Отсутствие выпускников 9 класса, не получивших аттестаты об основном общем образовании, в общей численности выпускников 9 класса	2
2.7	Планирование оценочных процедур с учетом графиков проведения федеральных и региональных (при наличии) оценочных процедур (сводный график оценочных процедур размещен на официальном сайте школы)	3
2.8	Образовательная организация не входит в перечень образовательных организаций с признаками необъективных результатов: по итогам предыдущего учебного года по итогам двух предыдущих учебных годов	1 2
Обеспечение удовлетворения образовательных интересов и потребностей обучающихся		
3.1	Количество обучающихся, включенных в муниципальный/республиканский реестр одаренных детей За каждого обучающегося, включенного в муниципальный реестр – 5 б. За каждого обучающегося, включенного в республиканский реестр – 10 б	
	За каждого обучающегося, включенного в муниципальный реестр мотивированных детей – 1 б.	
3.2	Сетевая форма реализации общеобразовательных программ (наличие договора (-ов) о сетевой форме реализации общеобразовательных программ; наличие общеобразовательных программ, реализуемых в сетевой форме) Заключен договор с 1 организацией Заключен договор с 2 и более организациями	3 5
3.3	Участие в организации муниципального уровня Всероссийской олимпиады школьников	3
4. Обеспечение условий для организации образования обучающихся с ОВЗ, с инвалидностью		
4.1	Реализация программы (плана) мероприятий по обеспечению доступности и качества образования обучающихся с ОВЗ, с инвалидностью (или развития инклюзивного образования и т.п.) реализация в течение 1 года и менее	2

	реализация в течение 2 и более лет	3
4.2	Создание условий для профессионального развития и совершенствования профессиональных, компетенций педагогических работников в части обучения и воспитания обучающимися с ОВЗ, с инвалидностью (за три последних года): не менее 50% педагогических работников прошли обучение не менее 80% педагогических работников прошли обучение 100% педагогических работников прошли обучение	1 2 3
4.3	Трансляция опыта образовательной организации в вопросах образования обучающихся с ОВЗ, с инвалидностью на семинарах, тренингах, конференциях и иных мероприятиях: проводится эпизодически системная работа	1 2
5.1	Наличие профильных предпрофессиональных классов (инженерные, медицинские, космические, ИТ, педагогические, предпринимательские и другие), за каждый класс различных	3
6.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации: не менее 50% педагогических работников не менее 60% педагогических работников	3 5
6.2	Участие и результативность участия педагогов в конкурсном движении участие на муниципальном уровне участие на региональном уровне участие на всероссийском уровне наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов(за каждого педагога) на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	3 5 7 5 7 9
6.3	Реализация инновационных проектов и программ, которые имеют существенное значение для решения актуальных задач, стоящих перед региональной системой образования и направлены на развитие организации	15
ИТОГО:		

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 45 баллов	до 17,5 %
От 46 до 90	до 35 %
от 91 до 135	до 52,5 %
от 136 до 180 и более	до 70%

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА
ПО БЕЗОПАСНОСТИ**

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
	Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0 – 15	60
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	0 – 15		
	Разработка локальных актов по охране труда , пожарной безопасности , антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов .	0 – 15		
	Разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, охраны труда школы	0 – 15		
2	Методическое обеспечение	Диагностика уровня знаний по охране труда и технике	0 – 10	70

	комплексной безопасности школы	<u>безопасности</u> обучающихся и сотрудников школы.		
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по информационной, противопожарной и антитеррористической безопасности	0 – 20			
Разработка <u>методических рекомендаций</u> по проведению <u>классных часов</u> по пожарной профилактике и технике безопасности.	0 – 10			
Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников школы из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.	0 – 10			
Разработка безопасного маршрута по пути следования «Дом-Школа-Дом» совместно с сотрудниками ОГИБДД.	0 – 10			
Высокие результаты <u>методической деятельности</u> (призовые места в конкурсах, конференциях).	0 - 10			
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и руководство деятельностью отряда ЮИД, проведение с его участием «Дня безопасности дорожного движения», конкурсов и викторин.	0 – 10	30
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	0 - 10			
Призовые места в смотрах (конкурсах) районного и регионального уровней.	0 - 10			
4	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанный с нарушением техники	0 - 10	20

		безопасности.		
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья и т. п.).	0 - 10			
	ИТОГО:			180

Таблица перевода баллов в проценты:

Баллы	% оклада
от 0 до 45 баллов	до 17,5 %
От 46 до 90	до 35 %
от 91 до 135	до 52,5 %
от 136 до 180 и более	до 70%

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
деятельности образовательных организаций и порядок отнесения
их к группам по оплате труда руководителей**

I. Объемные показатели деятельности образовательных организаций

К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными организациями: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.

Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	Из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: в многопрофильных организациях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня		до 20

7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
8	Наличие учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп Групп спортивного совершенствования Групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно За каждого обучающегося дополнительно За каждого обучающегося дополнительно За каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10

12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации;	За каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию
15	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
16	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями, или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
19	За организацию подвоза учащихся в школу		до 20
20	За организацию проведения Единого государственного экзамена		до 20

21	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
----	---	--	---

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, Организации дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования, которому подведомственна образовательная организация, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования, которому подведомственна образовательная организация.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января,

по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы «Объемные показатели деятельности образовательных организаций» при установлении суммы баллов в дошкольных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10. Муниципальное бюджетное учреждение «Информационный методический центр» относится ко II группе по оплате труда руководителей.

Пронумеровано и
пронумеровано 62
страниц
(шестьдесят
два страниц)



Директор

Борщёва О.Ю.

