



Муниципальное образование
Кунгурский муниципальный округ
Пермского края
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
(МАОУ СОШ № 1)

П Р И К А З

30.08.2024 № 171-07-01-05-765

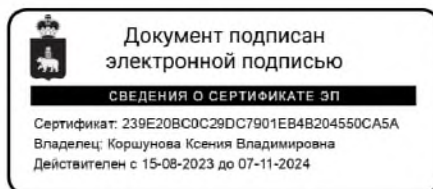
Об утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1

В соответствии с Постановлением администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края от 24.12.2021 № 1664-171-01-09 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Кунгурского муниципального округа».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2024г.
3. Инспектору по кадрам Лебедевой М.А. ознакомить работников МАОУ СОШ №1 с настоящим приказом.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Карунову А.В.

Директор



К.В. Коршунова



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ СОШ № 1
от 30.08.2024 № 171-07-01-05-765

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании:
Трудового кодекса Российской Федерации;
Федерального закона Российской Федерации от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
постановления администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края от 24.12.2021 № 1664-171-01-09 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края»;

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 (далее – МАОУ СОШ № 1).

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

4. Заработная плата в месяц работников МАОУ СОШ № 1 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации и в том же объеме.

5. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты;

тарифная ставка, оклад (должностной оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленного трудовым



законодательством Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью муниципального учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника муниципального учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячные выплаты работникам муниципального учреждения, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденных локальным нормативным актом муниципального учреждения;

премиальные выплаты (премии) - выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, учебный год, финансовый год), устанавливаемые работнику муниципального учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности муниципального учреждения и личный вклад работника муниципального учреждения.

выплаты социального характера - выплаты работникам муниципального учреждения, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций (единовременная материальная помощь);

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Основной персонал МАОУ СОШ №1 – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого муниципального учреждения, к которым относятся:

педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (образовательную деятельность);

прочие педагогические работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность, но непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МАОУ СОШ №1 целей.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников установлены в приложении 1 настоящего Положения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 1

7. Фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета Пермского края исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся и воспитанников в МАОУ СОШ №1.

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств субсидий, поступающих на иные цели, определяется исходя из расчетного показателя, утвержденного в установленном порядке на одного получателя в год и фактической численности получателей.

8. Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 1 (далее - ФОТ₀₀) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда (составляет не более 70% ФОТ₀);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда (составляет не менее 30% ФОТ₀).

Штатное расписание утверждается директором МАОУ СОШ №1 в пределах базовой части фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников МАОУ СОШ №1.

Распределение должностей работников по видам персонала осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

9. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов);

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

10. Базовая часть фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №1 (ФОТ_б) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{пед.р}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ап}} + \text{ФОТ}_{\text{мол}} \text{ где}$$

ФОТ_{пед.р} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от ФОТ_б) определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению;

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ап} - базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

ФОТ_{мол} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего

персонала.

11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №1 (ФОТ_{ст}) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.пед.р}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. адм}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. учм}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. адм}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. моль}} \text{ где}$$

ФОТ_{ст. пед.р} - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от ФОТ_{ст});

ФОТ_{ст. адм} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. учм} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. адм} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

ФОТ_{ст. моль} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего.

12. Фонд оплаты труда за работу с детьми ОВЗ рассчитывается исходя из стоимости муниципальной услуги на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся.

Фонд оплаты труда за работу с детьми ОВЗ состоит из базовой и стимулирующей частей.

Доля базовой части фонда оплаты труда составляет 70% от общего фонда оплаты труда за работу с детьми ОВЗ, в том числе 65% составляет доля базовой части педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя).

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30% от общего фонда оплаты труда за работу с детьми ОВЗ и направляется на выплаты стимулирующего характера всем педагогическим работникам МАОУ СОШ № 1.

Оплата труда учителей производится из расчета стоимости одного часа дополнительных занятий.

Экономия фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 1 по работе с детьми ОВЗ направляется на осуществление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МАОУ СОШ № 1.

III. Расчет заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс (образовательную деятельность)

13. К педагогическим работникам МАОУ СОШ №1, непосредственно осуществляющим учебный процесс (образовательную деятельность) относятся учителя (далее – учителя), воспитатели.

Заработная плата воспитателей определяется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Заработная плата учителей, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по

каждому предмету и классу отдельно.

14. Заработная плата учителя рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором осуществляется обучение. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

15. Заработная плата учителя (ЗП_у) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_u = C_{\text{тим}} \times (1 + K_{\text{сл}} + A + K_{\text{стаж}}) + H + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$C_{\text{тим}}$ – месячная тарифная ставка педагогической услуги;

$K_{\text{сл}}$ - повышающий коэффициент сложности по предмету устанавливается по каждому предмету в соответствии с таблицей 1.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе;

H – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края, и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера;

A – коэффициент, учитывающий квалификацию учителей, который устанавливается для учителей имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3;

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 приложения №3 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению

Повышающий коэффициент сложности по предмету

Таблица 1

№ п/п	Предмет	Размер коэффициента
1	2	3
1	Русский язык, родной язык	0,2
2	Математика (алгебра, геометрия)	0,2
3	Начальные классы <*>	0,193
4	Иностранный язык	0,193
5	Химия	0,185
6	Физика	0,185
7	Биология	0,185

8	Литература, родная литература, чтение <***>	0,168
9	География, природоведение	0,168
10	Труд (технология), ручной труд, профильный труд, основы безопасности и защиты Родины, основы социальной жизни	0,145
11	Обществоведение, обществознание	0,168
12	История	0,168
13	Информатика	0,168
14	Физическое воспитание, физическая культура	0,127
15	МХК	0,145
16	ОБЖ	0,145
17	Экономика	0,145
18	Черчение	0,145
19	Предметы школьного и регионального компонентов <***>	0,072
20	Музыка	0,067
21	Право	0,06
22	ИЗО	0,05
23	Астрономия	0,05
24	Предметы КАБ (коррекционно-развивающей области): логопедия, развитие психомоторных и сенсорных процессов, ЛФК, ритмика, СБО <***>	0,193
25	Дополнительные предметы по программе «Особый ребенок» (I, II ступень, счет, письмо, хозяйственно-бытовой труд, предметно - практическая деятельность) <***>	0,145
26	Внеурочная деятельность	0,05

Примечание:

<*> Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

<***> Коэффициент, указанный в таблице для предметов школьного и регионального компонентов, устанавливается по преподаванию предметов, курсов по выбору, элективных курсов, факультативов.

<***> Коэффициент, указанный в таблице, устанавливается для учителей в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).

16. Месячная тарифная ставка педагогической услуги ($C_{\text{тпм}}$) для учителей рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{тпм}} = (C_{\text{тп}} \times \text{П}_{\text{бy1}} \times t_1 + C_{\text{тп}} \times \text{П}_{\text{бy2}} \times t_2 + \dots + C_{\text{тп}} \times \text{П}_{\text{бyi}} \times t_i), \text{ где}$$

$C_{\text{тп}}$ – тарифная ставка педагогической услуги для учителей (руб./ученико-час), рассчитываемая в порядке, предусмотренном пунктом 18;

$\text{П}_{\text{бy1}}$ - численность обучающихся в 1-ом классе на 1 число текущего месяца;

$\text{П}_{\text{бy2}}$ - численность обучающихся в 2-ом классе на 1 число текущего месяца;

$\text{П}_{\text{бyi}}$ - численность обучающихся в i-ом классе на 1 число текущего месяца.

При расчете заработной платы за июнь, июль, август численность обучающихся учитывать на 1 июня

При расчете месячной тарифной ставки педагогической услуги учителя по предметам, допускающим деление класса на группы, необходимо учитывать численность обучающихся класса без деления его по группам.

Деление класса на группы осуществляется в соответствии с Положением о делении классов на группы и подгруппы при изучении отдельных предметов учебного плана МАОУ СОШ №1;

t_1 – среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяц $4,345 (52,14/12)$;

17. Месячная тарифная ставка педагогической услуги для учителей, преподающих в классах, скомплектованных из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и учителей, работающих с обучающимися на дому ($C_{тпм и}$), рассчитывается по формуле:

$$C_{тпм и} = C_{тпм} \times K_{овз} \times U_{сн1} \times U_{сн2}, \text{ где}$$

$C_{тпм}$ - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), рассчитываемая в порядке, предусмотренном пунктом 16 настоящего Положения;

$K_{овз}$ – коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки педагогической услуги для учителей, преподающих в классах, скомплектованных из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, определяемый в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения

$U_{сн1}$ - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость класса, скомплектованного из детей с ограниченными возможностями здоровья ($U_{сн} = 25/NN$, где NN - нормативная наполняемость класса ($25/15=1,67$; $25/12=2,08$; и т.д.);

$U_{сн2}$ - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость при индивидуальном обучении на дому соответствует половине нормативной наполняемости класса ($U_{сн} = NN/2$) ($25/2=12,5$; $14/2=7$; $12/2=6$ и т.д.).

При отсутствии основания применения одного из условных коэффициентов ($U_{сн1}$ или $U_{сн2}$), значение условного коэффициента принимается равное 1.

NN - нормативная наполняемость класса, определяемая в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 и СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28:

в классах, реализующих основную общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего общего образования для

обучающихся - 25 человек;

в классах (классах-комплектах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих задержку психического развития, с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) - 12 человек.

Коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки педагогической услуги для учителей, преподающих в классах, скомплектованных из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и повышающий размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) воспитателя, иным педагогическим работникам и специалистам, представлены в таблице 2:

Таблица 2

№ п/п	Основание	Категории работников	Коэффициент повышения размера месячной тарифной ставки, тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1	Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	Учитель, воспитатель	1,2
2	Образовательные организации	Учитель, при индивидуальном обучении детей с ограниченными возможностями здоровья на дому на основании медицинского заключения	1,2

18. Тарифная ставка педагогической услуги (Стп) для учителей, (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_д}{(\text{Пбу}_1 \times \text{Ту}_1 + \text{Пбу}_2 \times \text{Ту}_2 + \dots + \text{Пбу}_i \times \text{Ту}_i)} \times \frac{\text{Днед}}{52,14}, \text{ где}$$

ФОТ_д - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

П_{бv1} - численность получателей муниципальной услуги в 1-ом классе;

П_{бv2} - численность получателей муниципальной услуги во 2-ом классе;

П_{бvi} - численность получателей муниципальной услуги в i-ом;

Т_{v1} - годовое количество часов по учебному плану в 1-ом классе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Т_{v2} - годовое количество часов по учебному плану во 2-ом классе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Т_{vi} - годовое количество часов по учебному плану в i-ом классе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

$D_{\text{нед}}$ – среднее количество учебных недель в году, рассчитываемое общеобразовательной организацией на основании учебного плана;

52,14 – количество недель в году.

$C_{\text{ин}}$ рассчитывается общеобразовательной организацией по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

19. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\text{ФОТ}_{\text{д}}$) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{д}} = \frac{V1}{H} \times P_e \times 12, \quad \text{где}$$

$V1$ – общий объем часов в неделю, установленный на основании учебных планов (включая часы внеурочной деятельности и дополнительные часы в связи с делением на группы).

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами;

H – норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы, согласно действующему законодательству составляет 18 часов;

P_e – расчетная единица (размер тарифной ставки составляет 7 350,00 рублей);

12 – количество месяцев в году.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\text{ФОТ}_{\text{д}}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

20. Порядок расчета заработной платы учителя при условии ведения работы с обучающимися в форме семейного образования, а также с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися, определяется настоящим Положением (Приложение № 4, 5 соответственно)

21. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами X, XI, XII настоящего Положения.

IV. Расчет педагогических работников МАОУ СОШ №1 (структурное подразделение)

22. К педагогическим работникам МАОУ СОШ №1 (структурное подразделение), непосредственно осуществляющим учебный процесс относятся воспитатели.

23. Заработная плата воспитателя рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{в}} = \text{Оклад}_{\text{в}} \times (1 + A + K_{\text{стаж}}) \times K_{\text{овз}} + H + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \quad \text{где}$$

$\text{Оклад}_{\text{в}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) воспитателя

определяется в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3;

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 приложения 3 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

$K_{\text{овз}}$ – коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки, оклада (должностной оклада) педагогической услуги для воспитателей, осуществляющих учебный процесс в группах компенсирующей направленности, определяемый в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

Н – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края, и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

24. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами X, XI, XII настоящего Положения.

V. Расчет заработной платы прочих педагогических работников

25. К прочим педагогическим работникам относятся педагогические работники, не включенные в раздел III и IV настоящего Положения;

26. Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{ппр}} = \text{Оклад}_{\text{ппр}} \times (1 + A + K_{\text{стаж}}) \times K_{\text{овз}} + N + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{ппр}}$ - заработная плата прочего педагогического работника;

$\text{Оклад}_{\text{ппр}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3;

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 2 приложения 4 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Н – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края.

$K_{\text{овз}}$ – коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки,

оклада (должностной оклад) прочего педагогического работника, определяемый в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

27. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами X, XI, XII настоящего Положения.

VI. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

28. Заработная плата работников MAOY COII №1 из числа учебно-вспомогательного персонала ($ZП_{\text{увп}}$) рассчитывается по формуле:

$$ZП_{\text{увп}} = \text{Оклад}_{\text{увп}} + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{увп}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем MAOY COII №1 в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

29. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами X, XI, XII настоящего Положения.

VII. Оплата труда административного персонала

30. Заработная плата работников из числа административного персонала ($ZП_{\text{ап}}$) рассчитывается по формуле:

$$ZП_{\text{ап}} = \text{Оклад}_{\text{ап}} + K_k + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{ап}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем MAOY COII №1 в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

31. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами IX, X, XI настоящего Положения.

VIII. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (рабочих)

32. Заработная плата работников MAOY COII №1 из числа младшего

обслуживающего персонала ($ЗП_{\text{МОП}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{МОП}} = \text{Оклад}_{\text{МОП}} + K_k + K_{\text{СТИМ}}$$

$\text{Оклад}_{\text{МОП}}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем МАОУ СОШ №1 в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

$K_{\text{СТИМ}}$ - выплаты стимулирующего характера.

33. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами X, XI, XII настоящего Положения.

IX. Оплата труда руководителя МАОУ СОШ №1, его заместителей и руководителя структурного подразделения

34. Оплата труда руководителя МАОУ СОШ №1, его заместителей и руководителя структурного подразделения, реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее – руководители структурных подразделений), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Заработная плата руководителя ($ЗП_{\text{РВК}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{РВК}} = \text{Оклад}_{\text{РВК}} + Н + K_k + K_{\text{СТИМ}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{РВК}}$ - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном соотношении к Базовой сумме, исходя из группы по оплате труда.

Базовая сумма составляет 25 165,76 рублей.

Группа по оплате труда устанавливается при вступлении в силу настоящего Положения, далее – ежегодно до 01 февраля текущего финансового года распоряжением начальника Управления образования по состоянию на 01 января текущего финансового года в соответствии с таблицей 3.

Основанием ее установления являются объемные показатели за предыдущий календарный год по данным статистических отчетов.

Таблица 3

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к Базовой сумме
1	2	3	4
Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации			
1.	до 300 получателей услуг	1	1,2
2.	от 301 до 400 получателей услуг	2	1,25
3.	от 401 до 500 получателей услуг	3	1,3
4.	от 501 до 600 получателей услуг	4	1,35

5.	от 601 до 700 получателей услуг	5	1,4
6.	от 701 до 800 получателей услуг	6	1,45
7.	от 801 до 1200 получателей услуг	7	1,65
8.	свыше 1201 получателя услуг	8	1,85

Для расчета показателя отнесения школы к категории в соответствии с таблицей 4 численность обучающихся принимается только по юридическому адресу.

Н – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

К_к - выплаты компенсационного характера;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

36. Заработная плата заместителей руководителя и руководителя структурного подразделения (ЗП_{зам}) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зам} = \text{Оклад}_{зам} + Н + К_{к} + К_{стим}, \text{ где}$$

Оклад_{зам} - должностной оклад заместителей руководителя и руководителя структурного подразделения, определяемый в трудовом договоре, устанавливается на 10-50% ниже должностного оклада руководителя в соответствии с критериями:

заместителям руководителя (заместителям директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе и заместителя по методической работе, заместителю директора по дошкольному образованию):

ниже на 10-25%, имеющим высшее профессиональное образование и педагогический стаж работы не менее 5 лет;

ниже на 26-35%, имеющим высшее профессиональное образование и педагогический стаж работы не менее 3-х лет;

ниже на 36-50%, имеющим высшее, средне-профессиональное, средне-специальное образование.

заместителю директора:

ниже на 10%-25%, имеющему высшее образование по профилю и стаж работы на руководящих должностях не менее 1 года;

ниже на 26%-30%, имеющему среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

Н – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные законодательством Пермского края и выплачиваемые за счет средств субсидий, поступающих на иные цели из бюджета Пермского края;

К_к - выплаты компенсационного характера;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем МАОУ СОШ №1 самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы

руководителя МАОУ СОШ №1.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных МАОУ СОШ №1 (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 1 к 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАОУ СОШ №1 в целях определения предельного уровня их соотношения применяются нормы трудового законодательства.

38. Руководитель МАОУ СОШ №1 может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Х. Выплаты компенсационного характера

39. Работникам, заместителю руководителя и руководителю МАОУ СОШ №1 при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплата за работу в ночное время;

оплата сверхурочной работы;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работ;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета;

ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета;

ежемесячная компенсационная выплата руководителю МАОУ СОШ №1, характеризующая особенности деятельности учреждения, определяемая ежегодно до 01 февраля текущего финансового года приказом начальника Управления образования в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Показатели	Размер компенсационной выплаты, %
1	2	3
I. Для руководителей дошкольной образовательной организации		
1.1.	Наличие на балансе образовательной организации более одного здания, используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание)	8
II. Для руководителя общеобразовательной организации		
2.1.	Наличие филиала (за каждый филиал) с численностью учащихся до 100 человек	5
2.2.	Наличие филиала (за каждый филиал) с численностью учащихся свыше 101 человека	10
2.3.	Наличие структурных подразделений дошкольного образования с численностью воспитанников до 200 человек	5
2.4.	Наличие структурных подразделений дошкольного образования с численностью воспитанников от 201 до 300 человек	10
2.5.	Наличие структурных подразделений дошкольного образования с численностью воспитанников свыше 301 человек	15
2.6.	Наличие на балансе образовательной организации более одного здания (помещения), используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое дополнительное здание (помещение), за исключением здания филиала и структурного подразделения)	5
2.7.	Наличие в аренде образовательной организации более одного здания (помещения) используемого в образовательном процессе с отдаленностью свыше 300 метров (за каждое здание (помещение))	3
2.8.	Наличие подвоза обучающихся наемными транспортными средствами	2
2.9.	Наличие подвоза обучающихся транспортными средствами, состоящими на балансе образовательной организации	5
2.10.	Наличие подвоза обучающихся наемными транспортными средствами и транспортными средствами, состоящими на балансе образовательной организации	7
2.11.	За реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в отдельной муниципальной общеобразовательной организации	25
2.12.	Осуществление уставной деятельности на базе Краевого детского санатория для больных туберкулезом «Ирень»	3
2.13.	Наличие на балансе образовательной организации бассейна	5
2.14.	Наличие на балансе образовательной организации спортивного сооружения (стадиона)	5

2.15.	За реализацию общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением предметов	15
2.16.	За реализацию общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования обучающимся в исправительных учреждениях уголовно-исправительной системы	15
2.17.	За реализацию мероприятий по оснащению, содержанию, соблюдению требований надзорных органов к вновь строящемуся зданию школы	25
2.18.	Наличие структурного подразделения кадетскими классами	35
III. Для руководителя общеобразовательной организации		
3.1.	Наличие на балансе образовательной организации турбазы, теплицы и опытного участка, спортивного сооружения (стадиона)	5
3.2.	За проведение мероприятий муниципального уровня	10
3.3.	Наличие на балансе образовательной организации более одного здания, используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание)	5

Компенсационная выплата руководителю, характеризующая особенности деятельности МАОУ СОШ №1, может быть отменена в связи с изменениями в деятельности на основании ходатайства (информации), поступившей от самого учреждения либо специалиста Управления образования, курирующего соответствующую сферу деятельности;

Компенсационная выплата учителям за работу в структурном подразделении "Школа с кадетскими классами" в размере:

– с отдаленностью от юридического адреса МАОУ СОШ № 1 от 5 до 8 км составляет 15% к окладу.

– с отдаленностью от юридического адреса МАОУ СОШ № 1 от 3 до 4 км составляет 5% к окладу.

Иные компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением МАОУ СОШ №1.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента либо в абсолютном размере.

41. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения Комиссии по распределению выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера (школа), Комиссии по распределению выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера (структурное подразделение – детский сад).

42. Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета при условии численности обучающихся в классе (классе-комплекте) составляет:

19 человек и менее – 1 500,00 рублей;

от 20 до 24 человек – 1 600,00 рублей;

25 человек и более – 1 800,00 рублей.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета начисляется за фактически отработанное время. Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) учитывается на 1-е число каждого месяца. При расчете ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета за июнь, июль, август численность обучающихся учитывать на 1 июня.

43. Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета составляет 10 000,00 рублей за работу в одном классе (классе-комплекте).

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета начисляется за фактически отработанное время, вне зависимости от наполняемости детей в классе (классе-комплекте).

При условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах) размер ежемесячной выплаты составляет 20 000,00 рублей.

44. Размеры и срок установления компенсационных выплат руководителю МАОУ СОШ № 1 устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с распоряжением начальника Управления образования.

45. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

46. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

XI. Выплаты стимулирующего характера

47. В пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ № 1 могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

47.1. Выплата заместителям руководителей за выслугу лет. Размер ежемесячной выплаты зависит от стажа работы согласно таблице 6:

Таблица 6

№ п/п	Стаж работы	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	От 5 до 10 лет	5
2	От 10 до 15 лет	10
3	Свыше 15 лет	15

В стаж работы засчитываются следующие периоды работы:

работа в муниципальных и государственных образовательных организациях, в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования, на руководящих должностях (руководитель, заместитель

руководителя, главный бухгалтер, заведующий учебной частью или отделением, руководитель филиала и т.п.);

замещение должностей муниципальной и государственной службы.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка или формы СТД-Р.

47.2. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, учебный год, финансовый год).

47.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

Перечень показателей для установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 47.2, 47.3 приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

47.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителя).

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителям). Выплаты производятся ежемесячно за фактически отработанное время в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании показателей качества и результативности работы, отраженных в оценочном листе, Приложение 5.

Для рассмотрения и установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителя), приказом руководителя МАОУ СОШ № 1 назначается постоянно действующая комиссия по доплатам (далее по тексту – комиссия по доплатам). Председателем комиссии является руководитель МАОУ СОШ № 1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Педагогическими работниками, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителя) самостоятельно 2 раза в течение учебного года (сентябрь и январь) заполняют оценочные листы (самоанализ результатов своей деятельности). В сентябре учитываются результаты работы за период с января по август. В январе учитываются результаты работы за период с сентября по декабрь. Заполненные оценочные листы до 20 числа указанных месяцев передаются руководителю ШМО для проверки и уточнения. Руководитель ШМО в течение 3-х рабочих дней представляет в комиссию по доплатам аналитическую информацию о показателях деятельности педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), являющуюся основанием для премирования. Результаты аналитической информации в течение 3-х рабочих дней оформляются протоколом и заносятся в сводный оценочный лист в баллах за каждый показатель. Протокол и сводный оценочный лист подписывает председатель и секретарь комиссии по доплатам. Протокол является основанием для издания приказа о начислении стимулирующих выплат.

Информация о сумме набранных баллов доводится до педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя). С момента ознакомления работника со сводным оценочным листом, работник вправе в течение 3-х рабочих дней подать в комиссию по доплатам обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его результативности на имя руководителя МАОУ СОШ № 1. Основанием может быть несогласие работника с распределением суммы баллов, а также технические ошибки, допущенные при подсчете суммы набранных баллов. В течение 3-х рабочих дней после рассмотрения заявления руководитель МАОУ СОШ № 1 инициирует повторное заседание комиссии по доплатам. При рассмотрении заявления работника комиссия проводит проверку исчисления баллов. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки комиссия по доплатам обязана принять меры для их устранения и внести изменения в сводный оценочный лист. После повторного расчета баллов оформляется протокол, вносятся изменения в сводный оценочный лист и издается приказ.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей (низкое качество учебно-воспитательной работы) нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к материально-технической базе.

Уменьшение или лишение стимулирующих выплат происходит на основании приказа руководителя МАОУ СОШ № 1 о взыскании.

Основанием для лишения стимулирующих выплат работника является отсутствие оценочного листа (самоанализа результатов его деятельности) на момент подведения итогов за отчетный период без уважительных причин. Процент уменьшения определяется персонально в каждом конкретном случае после согласования с комиссией по доплатам.

47.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам структурного подразделения-детский сад, непосредственно осуществляющим учебный процесс.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы педагогических работников структурного подразделения.

Выплаты производятся ежемесячно пропорционально отработанному времени в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании показателей качества и результативности работы, отраженных в оценочном листе, Приложение 6.

Для рассмотрения и установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам структурного подразделения приказом руководителя МАОУ СОШ № 1 назначается постоянно действующая комиссия по доплатам

(далее по тексту – комиссия по доплатам). Председателем комиссии является заместитель директора по дошкольному образованию. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Педагогические работники структурного подразделения заполняют оценочные листы два раза в год (на 30 июня и 31 декабря), комиссия рассматривает и составляет протокол и сводный оценочный лист. Протокол является основанием для издания приказа о начислении стимулирующих выплат.

Информация о сумме набранных баллов доводится до педагогических работников структурного подразделения. С момента ознакомления работника со сводным оценочным листом, работник вправе в течение 3-х рабочих дней подать в комиссию по доплатам обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его результативности на имя председателя комиссии. Основанием может быть несогласие работника с распределением суммы баллов, а также технические ошибки, допущенные при подсчете суммы набранных баллов. В течение 3-х рабочих дней после рассмотрения заявления председатель инициирует повторное заседание комиссии по доплатам. При рассмотрении заявления работника комиссия проводит проверку исчисления баллов. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки комиссия по доплатам обязана принять меры для их устранения и внести изменения в сводный оценочный лист. После повторного расчета баллов оформляется протокол, вносятся изменения в сводный оценочный лист и издается приказ.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей (низкое качество учебно-воспитательной работы) нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к материально-технической базе.

Уменьшение или лишение стимулирующих выплат происходит на основании приказа руководителя МАОУ СОШ № 1 о взыскании.

Основанием для лишения стимулирующих выплат работника является отсутствие оценочного листа (самоанализа результатов его деятельности) на момент подведения итогов за отчетный период без уважительных причин. Процент уменьшения определяется персонально в каждом конкретном случае после согласования с комиссией по доплатам.

47.4. Иные выплаты стимулирующего характера (не более 20% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда):

награждение Почетной грамотой Управления образования, Главы муниципального образования, Законодательного собрания Пермского края, представительного органа муниципального образования, Министерства

образования и науки Пермского края, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Министерства спорта Российской Федерации;

в честь празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя, юбилейной даты (50, 55, 60, 65 лет).

47 Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника Управления образования.

48 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

49 Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

50 Вновь принятому на работу педагогическому работнику производятся выплаты стимулирующего характера единовременно согласно таблице 7:

Таблица 7

Категория персонала	Критерии	Размер выплаты
Педагогические работники (школа)	Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействие. Соблюдение условий безопасности, отсутствие случаев травматизма во время пребывания в школе или детском саду.	до 5 000,00
Педагогические работники (детский сад)	Участие в подготовке и проведении мероприятий институционального уровня. Участие в семинарах, конкурсах, выставках и другие достижения разного уровня, связанных с реализацией уставной деятельности МАОУ СОШ №1.	

51 Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и настоящим Положением с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

52 Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются пропорционально отработанному времени в пределах установленного фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 1, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 47.2, 47.4.

53 Экономия фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 1 направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

ХII. Другие вопросы оплаты труда

54 В пределах экономии фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ №1 может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в

размере не более двух должностных окладов в год в следующих случаях:

а) при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, затопление, кража, ДТП, техногенные катастрофы);

б) смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);

в) при необходимости дорогостоящего лечения (в случае превышения стоимости лечения 50% среднемесячного дохода работника за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших году подачи заявления на предоставление единовременной материальной помощи);

г) тяжелого материального положения;

д) при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

55 Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю в конкретном размере принимается комиссией Управления образования, формируемой в соответствии с распоряжением начальника Управления образования, на основании письменного заявления руководителя МАОУ СОШ №1 и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 54 настоящего Положения (копия свидетельства о смерти близкого родственника; справка (выписка) или любой другой документ из органов, где произведена регистрация возникшего чрезвычайного обстоятельства; копия больничного листа или иной документ, подтверждающий дорогостоящее лечение).

56 Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и работникам МАОУ СОШ №1 и ее конкретном размере принимает руководитель на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 54 настоящего Положения

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

СХЕМА
минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов)
работников муниципальных учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник	10 717,27
3.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; специалист по охране труда. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	16 317,37

2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Вожатый, Помощник воспитателя	7 916,12
2.	1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	9 655,34

3. Профессиональная квалификационная группа

«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) ¹
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 069,15
2.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 741,74
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 517,33
4.	4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор ОБЖ; педагог-библиотекарь; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель учитель-дефектолог; учитель-логопед	11 341,33

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих»

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа			

¹ Применяется как расчетная единица для определения базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель мототранспортных средств Гардеробщик Грузчик Дворник Кастелянша Кладовщик Костюмер Кухонный рабочий Оператор котельной Оператор теплового пункта Повар Подсобный рабочий Приемщик пункта проката Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Рабочий по ремонту спортивного снаряжения и инвентаря Ремонтовщик плоскостных спортивных сооружений Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий	7 916,12

5. Должности, не включённые в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	6-й уровень квалификации	Специалист по закупкам; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14 255,00

6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры тарифных
--------------	--	---	-------------------------------------

			ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Документовед, инженер	10 717,27

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
должностей работников МАОУ СОШ № 1 по видам персонала

№ п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора, заместитель директора по дошкольному образованию, заместитель директора по АХЧ
2.	Административный персонал	Секретарь руководителя Лаборант Инспектор по кадрам Заведующий хозяйством Документовед Специалист по закупкам
3.	Педагогический персонал	Учитель Педагог-психолог Социальный педагог Педагог-организатор Учитель-дефектолог Учитель-логопед Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Старший воспитатель Педагог-библиотекарь Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
4.	Учебно-вспомогательный персонал	Помощник воспитателя Секретарь учебной части
5.	Младший обслуживающий персонал	Гардеробщик Уборщик территорий Водитель Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ ВЫСЛУГИ ЛЕТ**

1. Исчисление выслуги лет осуществляется путем определения стажа педагогической работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях и других организациях согласно таблице 1 настоящего Порядка.

Таблица 1

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, среднего и начального профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том

	<p>ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)</p>	<p>числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
<p>2.</p>	<p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>3.</p>	<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и</p>

		повышения квалификации кадров
4.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5.	Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

5. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения.

6. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два работы.

7. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и организациях безопасности);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения,

высшей школы и научных организациях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителей (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции, органов внутренних дел);

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

а) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

б) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

в) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общемуниципальных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

г) педагогам дополнительного образования;

д) педагогам-психологам;

е) методистам.

9. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

10. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

12. Если педагогическим работникам в период применения ранее

действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

13. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в размерах согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Стаж педагогической работы				
		до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
1	2	3	4	5	6	7
1.	Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

Порядок расчета заработной платы педагогических работников за работу с обучающимися в форме семейного обучения

На основании Постановления от 17.09.2013 №1224-п «Об утверждении порядка предоставления компенсации затрат родителям (законным представителям) на получение обучающимися начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного образования в Пермском крае» за работу с обучающимися в форме семейного образования приказом руководителя назначается выплата компенсационного характера за увеличение объема работы.

Размер выплаты устанавливается по итогам прохождения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации на основании сводной ведомости учета успеваемости ученика (цы). Классный руководитель составляет сводную ведомость учета успеваемости ученика (цы) в соответствии с учебным планом и согласовывает директором МАОУ СОШ №1.

Размер выплаты за 1 час рассчитывается по формуле:

$$K_c = V_{кз} * 20\% : K * K_{мп} : \text{Чуч. план} : 1,15 : 1,302, \text{ где}$$

$V_{кз}$ - объем компенсации затрат за учебный год на 1 обучающегося в зависимости от уровня образования обучающегося,

K - количество учебных недель в году по календарному учебному графику МАОУ СОШ №1;

$K_{мп}$ - количество учебных недель в межаттестационном периоде по календарному учебному графику МАОУ СОШ №1;

Чуч.план – количество часов по учебному плану

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

Порядок расчета заработной платы педагогических работников за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья

За работу с учащимися ОВЗ приказом руководителя назначается выплата компенсационного характера за увеличение объема работы.

Размер выплаты педагогическим работникам, которые непосредственно занимаются с учащимися ОВЗ устанавливается ежемесячно за фактически отработанное время согласно стоимости одного часа дополнительных занятий и учета рабочего времени учителей, иных педагогических работников с учащимися ОВЗ.

Размер доплаты педагогическим работникам за работу с учащимися с ОВЗ в месяц на 1 учащегося определяется исходя из расчета:

$$\text{ФОТ}_{\text{ОВЗ}} = \text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП без УК}} / 12, \text{ где}$$

$\text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП без УК}}$ – норматив затрат по расходам на предоставление государственных гарантий на получение общедоступного бесплатного начального, основного, среднего общего образования для учащихся с ОВЗ в классах совместно с другими обучающимися без учета уральского коэффициента и страховых взносов на обязательное страхование. Определяется исходя из расчета:

$$\text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП без УК}} = \text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП}} - (\text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП}} * 15 / 115), \text{ где}$$

$\text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП}}$ – норматив затрат по расходам на предоставление государственных гарантий на получение общедоступного бесплатного начального, основного, среднего общего образования для учащихся с ОВЗ в классах совместно с другими учащимися без учета страховых взносов на обязательное страхование. Определяется исходя из расчета:

$$\text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП}} = \text{Н}_{\text{ОВЗ}} - (\text{Н}_{\text{ОВЗ}} * 30,2 / 130,2), \text{ где}$$

$\text{Н}_{\text{ОВЗ ЗП}}$ – норматив затрат по расходам на предоставление государственных гарантий на получение общедоступного бесплатного начального, основного, среднего общего образования для учащихся с ОВЗ в классах совместно с другими учащимися;

15 – размер районного коэффициента;

30,2 – величина тарифа по страховым взносам на обязательное страхование.

Норматив затрат по расходам на предоставление государственных гарантий на получение общедоступного бесплатного начального, основного, среднего общего образования для учащихся с ОВЗ в классах совместно с другими учащимися распределяется на базовую часть в размере не менее 70% и стимулирующую – не более 30%.

Доплата за индивидуальные занятия с учащимися с ОВЗ определяется по следующей формуле:

$$Кв_{\text{ОВЗ инд}} = C_{\text{ОВЗ}} * Ч_{\text{ОВЗ}} * У_{\text{ОВЗ}} * K_{\text{инд}}, \text{ где}$$

$C_{\text{ОВЗ}}$ - базовая сумма в месяц, 50,00 руб;

$Ч_{\text{ОВЗ}}$ – количество часов в неделю;

$У_{\text{ОВЗ}}$ – фактическое количество учащихся с ОВЗ;

$K_{\text{инд}}$ – коэффициент индивидуальных занятий ($K_{\text{инд}} = 2,4$).

Доплата за групповые занятия с учащимися с ОВЗ определяется по следующей формуле

$$Кв_{\text{ОВЗ гр}} = C_{\text{ОВЗ}} * Ч_{\text{ОВЗ}} * У_{\text{ОВЗ}}, \text{ где}$$

$C_{\text{ОВЗ}}$ - базовая сумма в месяц, 50,00 руб;

$Ч_{\text{ОВЗ}}$ – количество часов в неделю;

$У_{\text{ОВЗ}}$ – фактическое количество учащихся с ОВЗ»

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

Показатели качества и результативности работы педагогических работников для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей

1. Для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель)

№ п/п	Показатели	Классы	Уровень	Максимальное кол-во баллов	Баллы, поставленные учителем	Примечания комиссии
Блок 1. Оценка качества образования						
1.1	Академическая успешность	1-11				
1.1.1	Успеваемость		100%	5 баллов		
1.1.2	Качество знаний			5 баллов		
	Начальные классы, иностранный язык		55%			
	Русский язык		45%			
	Литература, биология, география		65%			
	Математика		40%			
	История, обществознание, физика, химия		50%			
	Информатика		75%			
	ИЗО, ОБЖ, музыка, МХК.		85%			
	Технология, физическая культура		90%			
1.2	Результаты ЕГЭ и ОГЭ выше среднего по городу (в течение календарного года)	9,11		7 баллов		
1.3	Проверка ВПР	4-11		до 100 работ – 1 б от 100 до 200 работ – 2б свыше 200 работ – 3 б		
Блок 2. Воспитательная деятельность						
2.1	Качественное заполнение ЕИС "Трасктория"	1-11		(заполнение 2 раза в месяц и 1 раз – показатели успешности) 1 балл		
2.2	Проектная деятельность, сетевое взаимодействие с другими учреждениями (подтверждающие документы)	1-11	Институциональный Структурное подразделение Муниципальный	2балла 3балла 5 баллов		
2.4	Индивидуальная работа с учащимися группы риска СОП, семей СОП. Своевременное внесение информации по исполнению мероприятий ИПК и ежемесячное предоставление листов регистрации	1-11		За каждого ребёнка 2 балла		

2.5.	Разработка и реализация, анализ рабочей программы воспитания класса и календарного плана воспитательной работы.	1-11		3 балла		
2.6.	Осуществление качественного дежурства классного руководителя по школе и столовой. Организация перемен и контроль.	1-11		2 балла		
2.7.	Соответствие внешнего вида обучающихся требованиям школы: форма, вторая обувь.	1-11		3 балла		
2.8.	Отсутствие правонарушений среди обучающихся класса	1-11		2 балла		
Блок 3. Академический (методическая работа, профессиональные конкурсы)						
3.1	Проведение открытых уроков, классные часы, мастер-классы и другие мероприятия Выступления на ЦМО, ГМО, педсоветах, семинарах, конференциях Участие в работе апробационных площадок	1-11 1-11 1-11	Институциональный Муниципальный Региональный Федеральный	3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов		
3.2	Документация Полнота, своевременность и качество заполнения документации (личные дела, журналы, планы, отчет по посещаемости, отчет по питанию и т.п.)	1-11		3 балла		
3.3	Качественное заполнение ЭПОС	1-11		3 балла		
3.4	Предметные и метапредметные олимпиады учителей значимые для школы.	1-11	Заочные Очные Результативность 1-3 место	4 баллов 6 баллов Плюс 5 баллов		
3.5	Методические разработки и публикации прошедшие экспертизу. Конкурсы методических разработок.	1-11	Муниципальный Региональный Федеральный Результативность	3 баллов 5 баллов 7 баллов Плюс 5 баллов		
3.6	Участие в образовательных проектах	1-11	Муниципальный Региональный Федеральный Результативность	3 баллов 5 баллов 7 баллов Плюс 5 баллов		
Блок 4. Одарённые дети. Достижения						
4.1	Интеллектуальные конкурсы, олимпиады. НОУ и другие конференции значимые для ОО (наградные материалы, сертификаты об участии)	1-11	Муниципальный Региональный Федеральный Заочные (за 1 конкурс)	Участие 2 балла Результативность плюс 2-3 место – 3 балла 1 место – 5 баллов 1 балл Команда считается как один участник.		
4.2	Творческие конкурсы значимые для ОО	1-11	Муниципальный Региональный	Участие 2 балла Результативность		

	(наградные материалы, сертификаты об участии)		Федеральный Заочные (за 1 конкурс)	плюс 2-3 место – 3 балла 1 место – 5 баллов 1 балл Команда считается как один участник.		
4.3	Спортивные конкурсы, мероприятия и соревнования (для учителей физкультуры и ОБЖ) (сертификаты об участии, наградные материалы)	1-11	Муниципальный Региональный Федеральный	Участие 2 балла Результативность плюс 2-3 место – 3 балла 1 место – 5 баллов Команда считается как один участник.		
4.4.	Организация и проведение общешкольных спортивных соревнований и мероприятий педагогами школы. (положение о мероприятии, результаты, фотоотчёт)	1-11	Институциональный	2 балла		
4.5.	Инфраструктура оформления кабинетов, стендов в рекреациях	1-11	Институциональный	от 1 балла		
Итого по данным учителя						
Выводы комиссии:						

2. Критерии для педагогических работников (учитель) осуществляющих работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья (начальное общее образование)

№	Критерии отбора и их индикативные показатели	Максимальный балл	Способы измерения	Баллы, поставленные учителем
1	Позитивная динамика учебных достижений учащихся	20		
1.1	Успеваемость учащихся	10	100% - 10 отсутствие – 0	
1.2	Позитивная динамика результатов коррекционной работы	5	- явная положительная динамика – 5 -положительная динамика начальных и конечных результатов – 3; -устойчивость положительных результатов – 1 - отсутствие – 0	
1.3.	Качество обученности чтению	5	До 80 % - 1; от 81 – 90 % - 3; от 91 – 100% - 5	
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	15		
2.1	Участие в конкурсных	5	Нет – 0	

	мероприятиях различного уровня		Да: - всероссийский, международный – 5, региональный (зональный) – 4; - областной – 3. муниципальный – 2. школьный – 1	
2.2	Наличие призовых мест конкурсных мероприятиях различного уровня	10	Нет – 0 Да: - всероссийский- 8; международный – 10 - региональный (зональный) – 6; - областной – 4; - муниципальный – 2; школьный – 1	
3	Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина	10		
3.1.	Отсутствие замечаний по итогам ВШК - по журналам - по дневникам - по тетрадям - др. школьная документация	2 2 2 2		
3.2.	Своевременность и достоверность отчетной документации	2		
4.	Количество учащихся в группе	30		
	Общий балл	75		

3. Для педагогических работников (учитель) осуществляющих работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья (основное общее образование)

№	Критерии отбора и их индикативные показатели	Максимальный балл	Способы измерения	Баллы, поставленные учителем
1	Позитивная динамика учебных достижений учащихся	15		
1.1	Успеваемость учащихся	10	100% - 10 отсутствие – 0	
1.2	Позитивная динамика результатов коррекционной работы	5	- явная положительная динамика – 5 -положительная динамика начальных и конечных результатов – 3;- устойчивость положительных результатов – 1	

			- отсутствие – 0	
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	15		
2.1	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	5	Нет – 0 Да: - всероссийский, международный – 5, региональный (зональный) – 4; - областной – 3, муниципальный – 2, школьный – 1	
2.2	Наличие призовых мест конкурсных мероприятиях различного уровня	10	Нет – 0 Да: - всероссийский- 8; международный – 10 - региональный (зональный) – 6; - областной – 4; - муниципальный – 2; школьный – 1	
3	Качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина	10		
3.1.	Отсутствие замечаний по итогам ВШК - по журналам - по дневникам - по тетрадям - др. школьная документация	2 2 2 2		
3.2.	Своевременность и достоверность отчетной документации	2		
4.	Количество учащихся в группе	30		
	Общий балл	70		

4. Социальный педагог

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Результативность образовательно-воспитательной деятельности: - охват мероприятиями и организованным каникулярным отдыхом учащихся, состоящих на учете в КДН, ОДН; - отсутствие (сокращение) правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних	до 70 %
Инновационная деятельность педагогического работника: - применение в деятельности современных технологий и форм воспитания;	До 40 %

- разработка и реализация социальных проектов	
Методическая деятельность: - разработка методических материалов, сценариев мероприятий; - участие в работе методических объединений, проблемных групп; - публикации; - обобщение и распространение педагогического опыта; - подготовка рекомендаций по работе с учащимися, состоящими на учете в КДН и ОДН;	до 20 %
Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, жалоб; - удовлетворенность родителей качеством услуг	до 20 %
Мониторинг качества заполнения электронных журналов и дневников в системе ЭПОС (внеурочная деятельность, дополнительное образование).	до 20 %
Отсутствие случаев травматизма воспитанников учреждения.	до 10 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины (сдача отчетов, предоставление информации и т.д.). Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации и установленной отчетности.	до 20 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

5. Педагог-психолог

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Психологическое сопровождение образовательного процесса: - проведение диагностических процедур; - обеспечение образовательного процесса коррекционно-развивающими программами; - коррекция отклонений в развитии учащихся	До 60 %
Результативность деятельности по социально-психологической адаптации учащихся: - взаимодействие с родителями; - отсутствие правонарушений среди учащихся; - реализация плана мероприятий	До 50 %
Результативность участия в методической и инновационной деятельности: - обобщение и распространение собственного педагогического опыта; - прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки; - участие в работе проблемных групп, творческих лабораторий педагогов в целях реализации актуальных вопросов образования	До 30 %
Участие в отчетном периоде в конкурсах социальных проектов	до 20 %
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на неправомерные действия или бездействие в отношении родителей, работников, наличие положительных публикаций в СМИ, положительных отзывов родителей	до 20 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины (сдача отчетов, предоставление информации и т.д.). Отсутствие замечаний по	до 20 %

своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации и установленной отчетности	
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

6. Педагог-организатор

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий (план подготовки мероприятия, положение о мероприятии, сценарий мероприятия, отчет о проведении, информация об итогах мероприятий в СМИ, в социальных сетях в группах учреждения)	до 50 %
Выполнение плана мероприятий воспитательной работы (наличие различных форм изучения удовлетворенности потребителей качеством проведения мероприятий, положительные отзывы, наличие благодарственных писем, грамот)	до 20 %
Общественная активность: - участие учащихся лично подготовленных педагогом-организатором в конкурсах, фестивалях и т.п. - обеспечение участия учащихся в общественно-полезных делах (субботнике, акции, митинге и т.п.)	до 30 %
Организация деятельности органов ученического самоуправления	до 30 %
Участие учреждения в конкурсах социальных проектов	до 30 %
Участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах, в работе проблемных групп, творческих лабораторий. Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	до 20 %
Социальное партнёрство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности, социализации и развития гражданских качеств учащихся	до 10 %
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации и установленной отчетности	до 10 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

7. Учитель-логопед

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Инновационная деятельность: - применение в деятельности современных инновационных технологий; - разработка и реализация проектов, социально значимых акций; - размещение в социальных сетях, в группах учреждения информации о ведении экспериментальной работы.	до 30 %

Методическая деятельность: - разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности; - публикации;	до 30 %
Участие в конкурсах профессионального мастерства Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	до 30 %
Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов и жалоб; - удовлетворенность родителей качеством услуг; - наличие положительных публикаций в СМИ, положительных отзывов родителей.	до 30 %
Участие в отчетном периоде в конкурсах социальных проектов.	до 30 %
Участие в работе проблемных групп, творческих лабораторий педагогов в целях реализации актуальных вопросов образования.	до 30 %
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации и установленной отчетности.	до 20 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

8. Педагог - библиотекарь

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	до 50%
Использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда	до 50%
Сохранность учебников	до 50 %
Своевременное предоставление отчетности	до 50 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

9. Секретарь руководителя

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Высокое качество оформления документации, печатных материалов	до 30 %
Подготовка документации по военнообязанным, ведение учета военнообязанных	до 50 %
Отсутствие замечаний со стороны директора и заместителей директора	до 20 %
Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	до 20 %
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 40 %
Своевременное выполнение курьерских обязанностей	до 10%
Правильность работы с корреспонденцией	до 30 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

10. Инспектор по кадрам

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Регулярное ведение учета личного состава и личных дел работников	до 30 %
Правильное и своевременное оформление документов по приему, переводу и увольнению, а также своевременное предоставление отпусков работникам	до 50 %
Своевременное ведение дел по Пенсионному фонду России	до 50 %
Своевременное и правильное составление установленной отчетности	до 20 %
Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 30 %
Своевременное заключение договоров с контрагентами	до 30 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200 %

11. Гардеробщик

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Отсутствие замечаний со стороны директора и заведующего хозяйством	до 50%
Своевременное обслуживание учащихся (не допущения случаев отсутствия на рабочем месте)	до 50%
Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение и принятие мер к их обнаружению	до 50%
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 50 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

12. Лаборант

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Отсутствие замечаний со стороны директора и заведующего хозяйством	до 50%
Сохранение лабораторного оборудования	до 50%
Своевременное и оперативное устранение неполадок оборудования	до 50%
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 50 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

13. Помощник воспитателя

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Качественное проведение генеральных уборок	до 50%

Содержание помещений и территории дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 50%
Участие в общих мероприятиях дошкольного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 50%
Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	до 50%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

14. Заведующий хозяйством

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Обеспечение мер по экономии энергоресурсов, тепло- и водопотребления	до 50%
Сохранность и контроль за имуществом	до 50%
Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация, ведение соответствующей документации	до 50%
Организация качественной работы младшего обслуживающего персонала	до 50%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

15. Секретарь учебной части

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Высокое качество оформления документации, печатных материалов	до 30%
Отсутствие замечаний со стороны директора и заместителей директора	до 20%
Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	до 25%
своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательных учреждений	До 50%
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 40%
Качественное ведение делопроизводства	до 35%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

16. Документовед

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Своевременное предоставление в МКУ «ЦБУ» необходимых документов, сведений	до 50%
Отсутствие замечаний со стороны директора и заместителя	до 20%

директора	
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации и установленной отчетности	до 45%
Отсутствие замечаний по заполнению таблиц ЕГИССО	до 50%
Своевременность составления приказов на предоставление льгот и компенсаций	до 40%
Соблюдение сроков исполнения входящей и исходящей корреспонденции	до 45%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

17. Специалист по закупкам

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Своевременная и качественная работа на сайте Российской Федерации (www.zakupki.gov.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг (субъекты естественных монополий, электронные аукционы, запросы котировок, исключительные права)	до 50%
Высокий уровень исполнительской дисциплины (оформление документации)	до 50%
Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок. Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства	до 50%
Отсутствие обоснованных замечаний по выполнению должностных обязанностей сотрудника со стороны руководства	До 50%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

18. Уборщик территорий

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	до 50%
Сохранность и контроль за имуществом	до 50%
Качественная уборка крупного мусора с территории, уборка снега после сильного снегопада	до 50%
Отсутствие обоснованных жалоб	до 50%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

19. Водитель

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Безаварийная работа автотранспорта	до 50%
Своевременное прохождение технического осмотра автомобиля	до 50%
Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда	до 50%
Соблюдение трудовой дисциплины	до 50%

Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%
---	----------------

20. Ремонтников плоскостных спортивных сооружений

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 50%
Сохранность и контроль за имуществом	до 50%
Качественная работа по ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	до 50%
Отсутствие обоснованных жалоб	до 50%
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 200%

21. Заместителя директора по учебной работе и заместителя директора по методической работе

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверки предоставленной информации
Разработка локальных нормативных актов учреждения в соответствии с законодательством.	до 10%			
Выполнение муниципального задания по факту исполнения за год.	до 10%			
Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, от общего числа основных педагогических работников учреждения более 55% (на отчетную дату).	до 10%			
Качественная система организации и ведения внутришкольного контроля (посещение и анализ уроков, справки и др. документы по результатам контроля)	до 10%			
Мониторинг качества заполнения электронных журналов и дневников в системе ЭПОС	до 5%			
Наличие инновационной, апробационной или опытно- экспериментальной площадки.	до 10%			
Участие в разработке материалов для участия учреждения в конкурсах социальных проектов, Участие в разработке программы развития образовательной организации.	до 10%			
Участие сотрудников в конкурсах	до 10%			
профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах				
Участие в конкурсах, конференциях, мастер-классах по обобщению и представлению	до 5%			

собственного профессионального опыта.				
Организация и проведение конференций, мастер-классов, конкурсов городского и регионального уровней.	до 5%			
Наличие на сайте учреждения актуальной информации в соответствии с требованиями действующего законодательства. Еженедельное размещение в социальных сетях в группах учреждений информации о реализации национальных проектов.	до 5 %			
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на неправомерные действия или бездействие заместителя руководителя в отношении родителей, работников, иных организаций.	до 5 %			
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой в Управление информации и установленной отчетности	до 5 %			
ИТОГО	100%			

22. Заместителя директора по воспитательной работе

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверки предоставленной информации
Снижение (отсутствие) учащихся, совершивших правонарушения.	до 10%			
Охват обучающихся, находящихся в «группе риска», дополнительным образованием в УДО 98-100%	до 10%			
Мониторинг качества заполнения электронных журналов и дневников в системе ЭПОС (внеурочная деятельность). Качество заполнения мониторинга «Группа риска».	до 5%			
Доля обучающихся приоритетных категорий (ГР СОП, СОП), охваченных организованными формами оздоровления, отдыха и занятости в каникулярный период более 90%	до 10%			
Участие обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях, проводимых Управлением образования, подведомственными организациями.	до 10%			
Наличие инновационной, апробационной или опытно - экспериментальной площадки, Участие в отчетном периоде в конкурсах социальных проектов. Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы. Участие в разработке программы развития	до 10%			

образовательной организации.				
Организация работы проблемных групп, творческих лабораторий педагогов в целях реализации актуальных вопросов образования. Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах. Помощь и сопровождение в подготовке к участию сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах.	до 10%			
Качественная система организации и ведения внутришкольного контроля (посещение и анализ уроков, справки и др. документы по результатам контроля).	до 10%			
Организация и проведение конференций, мастер-классов, конкурсов городского и регионального уровней.	до 10%			
Наличие на сайте учреждения актуальной информации в соответствии с требованиями действующего законодательства. Еженедельное размещение в социальных сетях в группах учреждений информации о реализации национальных проектов.	до 5%			
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на неправомерные действия или бездействие руководителя в отношении родителей, работников, иных организаций, наличие положительных публикаций в СМИ, положительных отзывов родителей.	до 5 %			
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой в Управление информации и установленной отчетности.	до 5%			
ИТОГО	100%			

23. Заместителя директора по учебной работе

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверки предоставленной информации
Качественная организация и проведение промежуточной аттестации.	до 5%			
Положительная динамика качества обученности по итогам выполнения внешних мониторингов, всероссийских проверочных	до 5 %			

работ.				
Средний тестовый балл (ТБ) на государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (ГИА-11) выпускников общеобразовательной организации по обязательным предметам: <u>ЕГЭ по русскому языку, математике</u> (в сравнении с показателем по учреждению за АППГ).	до 5 %			
Средний тестовый балл (ТБ) на государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (ГИА-9) выпускников общеобразовательной организации по обязательным предметам: <u>ОГЭ по математике, русскому языку</u> (в сравнении с показателем по учреждению за АППГ).	до 5%			
Наличие выпускников 11 классов, получивших по результатам трех экзаменов 225 и более баллов.	до 10%			
Качественное заполнение данных в ИС «Контингент» на отчетную дату.	до 5%			
Мониторинг качества заполнения электронных журналов и дневников в системе ЭПОС.	до 5%			
Разработка локальных нормативных актов учреждения в соответствии с законодательством.	до 10%			
Качественная система организации и ведения внутришкольного контроля (посещение и анализ уроков, справки и др. документы по результатам контроля).	до 10%			
Организация и проведение конференций, мастер-классов, конкурсов городского и регионального уровней.	до 10 %			
Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проводимых. Управлением образования, подведомственными организациями. Наличие призеров и победителей по результатам конкурсов.	до 5%			
Наличие инновационной, апробационной или опытно-экспериментальной площадки, программы развития образовательной организации.	до 5%			
Помощь и сопровождение в подготовке к участию сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах.	до 5%			
Наличие на сайте учреждения актуальной информации в соответствии с требованиями	до 5%			

действующего законодательства. Еженедельное размещение в социальных сетях в группах учреждений информации о реализации национальных проектов				
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на правомерные действия или бездействие заместителя руководителя в отношении родителей, работников, иных организаций.	до 5%			
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой в Управление информации и установленной отчетности	до 5%			
ИТОГО	100%			

24. Заместителя директора

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверки предоставленной информации
Выполнение муниципального задания по факту исполнения за год.	до 15%			
Достижение показателей требуемого размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по всем видам персонала в соответствии с Соглашением за отчетный период (полугодие).	до 20%			
Эффективность финансово-хозяйственной деятельности: плановое исполнение бюджета.	до 20%			
Разработка локальных нормативных актов учреждения в соответствии с законодательством.	до 10%			
Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru установленной информации на текущий год и плановый период Своевременное обновление информации на интернет-сайте учреждения.	до 15%			
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на правомерные действия или бездействие заместителя руководителя в отношении родителей, работников.	до 5%			
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации МКУ ЦБУ.	до 5 %			
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой информации и установленной отчетности в	до 10%			

Управление образования.				
ИТОГО	100%			

25. Заместителя директора по административно-хозяйственной части

Критерии	Размеры стимулирующих выплат в % от должностного оклада
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической деятельности.	до 15%
Выполнение необходимых объемов текущих и капитальных ремонтов, обеспечение их сметной документации.	до 20%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и питания школьников.	до 10%
Материально-техническая обеспеченность учебного процесса.	до 10%
Состояние пришкольной территории.	до 5%
Качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, охране труда, антитеррористической деятельности и водопотреблению.	до 10%
Наличие электронного документооборота.	до 5%
Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок.	до 20%
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 5 %
Максимальный размер стимулирующих выплат	до 100%

26. Заместителя директора по дошкольному образованию в структурном подразделении

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверки предоставленной информации
Выполнение муниципального задания по факту исполнения за год.	до 10%			
Качественное заполнение данных в ИС «Контингент» на отчетную дату.	до 10%			
Участие воспитанников в конкурсах, выставках, соревнованиях, проводимых Управлением образования, подведомственными организациями.	до 10%			
Наличие программы развития детского сада.	до 10%			
Качественная система организации внутреннего контроля.	до 5%			
Наличие инновационной, апробационной или опытно-экспериментальной площадки, внедрение инновационных образовательных технологий. Участие в отчетном периоде в конкурсах	до 10%			

социальных проектов.				
Участие сотрудников детского сада в конкурсах профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах.	до 10%			
Качественное заполнение данных в ЕГИССО на отчетную дату.	до 5%			
Наличие на сайте учреждения актуальной информации в соответствии с требованиями действующего законодательства. Размещение в социальных сетях в группах детского сада информации о реализации национальных проектов.	до 5%			
Наличие положительных отзывов родителей, положительных публикаций в СМИ.	до 10%			
Отсутствие случаев травматизма воспитанников и сотрудников учреждения.	до 5 %			
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений на неправомерные действия или бездействие заместителя руководителя в отношении родителей, работников.	до 5 %			
Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой в Управление информации и установленной отчетности.	до 5 %			
ИТОГО	100%			

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда и стимулирования работников
МАОУ СОШ № 1

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы
для распределения стимулирующей части заработной платы педагогических
работников (структурное подразделение – детский сад)**

1. Воспитатель

№ п/п	Наименование критерия	Период отчетности	Максимальное кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Академический				
Обеспечение прав граждан на получение образования				
1.1.	Обеспечение доступности качественного образования: Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям в дистанционном формате (Наличие группы в контакте). Взаимодействие с социальными партнерами.	1 раз в полугодие	5	ScreenSysRg, ссылка на группу в контакте+отзыв родителей , не менее 3х мероприятий Аналитическая справка +фото
1.2	Своевременное и качественное ведение документации, таблиц посещаемости детей, ведомостей по оплате за детский сад, работа в единых информационных системах по профилактике детского семейного неблагополучия	1 раз в полугодие	5	Справка информация заместителя директора по ДО
ИТОГО по блоку № 1			10	
Блок № 2. Достижения воспитанников				
2.1.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (институциональный, муниципальный, краевой и федеральный), поддержка родителей в участии в конкурсах, акциях	1 раз в полугодие	1 2 3	Доля воспитанников и семей, участвующих в конкурсах от списочного состава воспитанников в группе, не менее 20% Сертификаты, грамоты
2.2	Наличие победителей конкурсов, фестивалей, соревнований и мероприятий разного уровня (муниципальный, краевой, федеральный)	1 раз в полугодие	2	Дипломы, грамоты
ИТОГО по блоку № 2			8	
Блок №3. Воспитательная работа, здоровье.				
3.1.	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в группе «риска»: - 1-2семьи; - 3 семьи и более. Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми состоящими в социально опасном положении (СОП)	1 раз в полугодие	2 4 4	Информационная справка по исполнению мероприятий ИПК (ИПР), лист динамики, отчет о проделанной работе
3.2.	Посещаемость воспитанников ОО	1 раз в полугодие	12 8 4	Расчет процента посещаемости: Количество детей: ранний возраст от 15 человек, младший средний возраст от 20 человек, старший возраст от 25 человек, Ранний-65%, млад-средний-70%, старший- 80% Ранний-63%, млад-средний-65%, старший- 75% Ранний-58%, млад-средний-60%, старший- 70%

3.3.	Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в ОО.	1 раз в полугодие	2	Отсутствие
3.4.	Организация и реализация закаливающих мероприятий	1 раз в полугодие	3	План мероприятий, информационная справка по исполнению мероприятий
ИТОГО по блоку №3		25		
Блок №4. Эффективность организации работ по реализации ООП ДО				
4.1.	Соответствие предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	1 раз в полугодие	13-11 10-8 7-4	Презентация центров РППС, карта оценки РППС в соответствии с ФГОС ДО по тематическому планированию. (предоставляет комиссия по критериям оценки РППС)
4.2.	Организация образовательной деятельности: проведение мероприятий для педагогов и родителей институциональный, муниципальный, краевой	1 раз в полугодие	2 3	Сертификат, конспект, отзыв, фото
4.3.	Участие в мероприятиях календарного плана воспитательной работы, способствующих реализации формируемой части Программы на институциональном уровне (исполнение ролей)	1 раз в полугодие	2	не менее 3х, аналитическая справка от музыкального руководителя, педагогов, ScreenSysRg, благодарности
4.4.	Разработка и реализация проектов Участие в социально-значимых акциях, флешмобах и т.п.	1 раз в полугодие 1 раз в полугодие	3 1	Проекты не менее 2-х, информационная справка по исполнению (результаты проекта, фото) Количество (не менее 2) сертификаты, дипломы и др. фото
4.5.	Участие в профессиональных конкурсах: институциональный, муниципальный краевой Победитель (призер) конкурса Член жюри институционального конкурса муниципального, краевого Организатор конкурсного движения	1 раз в полугодие	1 2 3 5 1 2 3	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы, благодарственное письмо, аналитическая справка Положение, аналитическая справка
4.6.	Наличие публикаций в периодических изданиях на сайтах (статьи из опыта работы), различного уровня: институциональный, муниципальный, краевой и федеральный	1 раз в полугодие	2 3	Печатное издание, электронный сборник, журнал (статья, согласованная методической службой)
4.7.	Выступления на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях: институциональный, муниципальный, краевой Слушатель на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (муниципальный, краевой)	1 раз в полугодие	2 3 1	Сертификат, диплом, текст выступления Сертификат + аналитическая справка
4.8.	Работа в творческих группах (институциональный, муниципальный)	1 раз в полугодие	2 3	Приказ о создании группы+аналитическая справка по итогам работы педагога
ИТОГО по блоку №4		57		
ВСЕГО		100		

2. Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок №1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Организация образовательного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам (дети с ОВЗ)	1 раз в полугодие	5	Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (АООП), в том числе ОВЗ с положительной динамикой. журнал учета занятий с детьми с ОВЗ с подписью воспитателей 1-4

	Организация образовательного процесса с одарёнными детьми		8 6	5-8 Не менее 3 ИОМ с детьми
1.2.	Соответствие предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС по курируемому направлению: Младшая и средняя группы Старшая и подготовительная группы	1 раз в полугодие	15 10 5	Количество представленных игр, пособий, карточек по теме недели по возрастным группам 6 4 2
1.3.	Своевременное и качественное оформление документации	1 раз в полугодие	2	В соответствии с положением о документации педагога, справка-информация старшего воспитателя
ИТОГО по блоку №1			31	
Блок №2. Инновационная деятельность педагога				
2.1.	Разработка и реализация социально-значимых акций, флешмобов и т.п.: институциональный, муниципальный, краевой.	1 раз в полугодие	1 2 3	не менее 3х: сертификаты, дипломы и др. (проект, отчет по итогам реализации, фото)
2.2.	Применение в деятельности: -современных профессиональных технологий и ИКТ	1 раз в полугодие	4	Доля мероприятий от общего числа запланированных в календарном плане занятий - 10% с использованием ИКТ - 30% Журнал учета мероприятий, НОД с использованием ИКТ с подписью воспитателей
ИТОГО по блоку №2			10	
Блок №3. Методическая деятельность				
3.1.	Разработка и реализация проектов	1 раз в полугодие	3	Количество (1) – сертификаты, дипломы и др. (проект, отчет по итогам реализации, фото)
3.2.	Наличие публикаций в периодических изданиях (статей из опыта работы) различного уровня (муниципальный, краевой и федеральный)	1 раз в полугодие	2 3	Печатное издание, электронный сборник, журнал (статья, согласованная методической службой) ScreenSysRg, ссылка на группу в контакте, не менее 2х средств в формате «распечатать и играть»
3.3.	Выступления на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (институциональный, муниципальный, краевой) Слушатель на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (муниципальный, краевой). Курсовая подготовка.	1 раз в полугодие	2 3 1	Сертификат, диплом, текст выступления Сертификат + аналитическая справка
3.4.	Проведение на разных уровнях институциональный, муниципальный, краевой: -интерактивных форм с педагогами (мастер-классов, семинаров, стажировок), открытых мероприятий для педагогов и родителей: - организация мероприятий на разных уровнях институциональный, муниципальный, - работа в творческих группах (институциональный, муниципальный) Участие в мероприятиях календарного плана воспитательной работы, способствующих реализации формируемой части Программы на институциональном уровне (исполнение ролей)	1 раз в полугодие	1 2 3 3 2 3 2	Количество, коплектов: Не менее 1 (конспект+фото) Сертификат+ конспект+фото, отзыв Приказ о создании группы+аналитическая справка по итогам работы педагога Приказ+аналитическая справка по итогам работы педагога Не менее 3 ролей (фото)
ИТОГО по блоку №3			30	
Блок №4. Участие в конкурсах				
4.1.	Участие в профессиональных конкурсах: институциональный, муниципальный, краевой	1 раз в полугодие	1 2 3	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы,

	Победитель (призер) конкурса Член жюри: институциональный Муниципальный, краевой		5 1 2	Благодарственное письмо + аналитическая справка
4.2.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (институциональный, муниципальный, краевой и федеральный)	1 раз в полугодие	1 2 3	Доля воспитанников, участвующих в конкурсах не менее 3% от общего количества воспитанников сертификаты
4.3.	Наличие победителей конкурсов, фестивалей, соревнований и мероприятий разного уровня (муниципальный, краевой, федеральный)	1 раз в полугодие	2	Дипломы, грамоты
ИТОГО по блоку № 4			22	
Блок № 5. Взаимодействие с родителями				
5.1.	Обеспечение доступности качественного образования: Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям в дистанционном формате (размещение материалов, разнообразные формы работы)	1 раз в полугодие	5	ScreenSysRg, ссылка на группу в контакте+отзыв родителей, не менее 3х
5.2.	Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в ОО.	1 раз в полугодие	2	Отсутствие случаев травматизма
ИТОГО по блоку № 5			7	
ВСЕГО			100	

3. Педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Организация учебно-коррекционного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам (дети с ОНР 1-3 уровня при дизартрии, алалии, заикании, дети с ЗНР, обследованные учителем-логопедом МАОУ «ЦДК» из числа детей зачислившихся на логопункт)	1 раз в полугодие	5 8 14	Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (АООП), в том числе ОВЗ с положительной динамикой, журнал учета занятий с детьми с ОВЗ с подписью воспитателей
1.2.	Соответствие предметно-пространственной среды требованиям ФГОС (методическое и дидактическое обеспечение образовательного процесса): Младшая и средняя группы Старшая и подготовительная группы	1 раз в полугодие	15 10 5	Количество представленных игр, пособий, карточек по теме недели по возрастным группам (<i>ссылка на группу в ВК</i>)
1.3.	Своевременное и качественное оформление документации	1 раз в полугодие	2	В соответствии с положением о документации педагога, справка-информация старшего воспитателя
ИТОГО по блоку № 1			31	
Блок № 2. Инновационная деятельность педагога				
2.1.	Применение в деятельности: -современных профессиональных технологий и ИКТ	1 раз в полугодие	4	Доля мероприятий от общего числа запланированных в календарном плане занятий -10% с использованием ИКТ - 30% ScreenSysRg, ссылка на игры, сайт и т.п.
ИТОГО по блоку № 2			4	
Блок № 3. Методическая деятельность				
3.1.	-Разработка и реализация проектов -Участие в социально-значимых акциях, флешмобах и т.п.	1 раз в полугодие	3 1	Количество (1) – сертификаты, дипломы и др. (проект, отчет по итогам реализации, фото) Количество (1) – благодарность
3.2.	Наличие публикаций в периодических изданиях (статей из опыта работы) различного уровня: институциональный, муниципальный, краевой и федеральный	1 раз в полугодие	2 3	Печатное издание, электронный сборник, журнал (статья, согласованная методической службой)

3.3.	Выступления: на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (институциональный, муниципальный, краевой) Ступать на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (муниципальный, краевой).	1 раз в полугодие	2 3	Сертификат, диплом, текст выступления Сертификат + аналитическая справка
3.4.	Проведение на разных уровнях институциональный, муниципальный, краевой: -интерактивных форм с педагогами (мастер-классов, семинаров, стажировок), открытых мероприятий для педагогов и родителей. -организация мероприятий на разных уровнях институциональный, муниципальный; -участие в творческих группах (институциональный, муниципальный) - Участие в мероприятиях календарного плана воспитательной работы, способствующих реализации формируемой части Программы на институциональном уровне (исполнение ролей)	1 раз в полугодие	1 2 3 3 2 3 2	Не менее 1 (конспект+фото) Сертификат+ конспект+фото, отзыв Приказ, благодарность Приказ Приказ+аналитическая справка по итогам работы педагога Не менее 3 ролей(фото)
ИТОГО по блоку №3			31	
Блок №4. Участие в конкурсах				
4.1.	Участие в профессиональных конкурсах: институциональный, муниципальный, краевой Победитель (призер) конкурса Член жюри: институциональный, муниципальный, краевой	1 раз в полугодие	1 2 3 5 1 2	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы, Благодарственное письмо
4.2.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня : институциональный, муниципальный, краевой, федеральный	1 раз в полугодие	1 2 3	Доля воспитанников, участвующих в конкурсах не менее 3% от общего числа воспитанников
4.3.	Наличие победителей конкурсов, фестивалей, соревнований и мероприятий разного уровня: муниципальный, краевой, федеральный	1 раз в полугодие	2	Дипломы, грамоты
ИТОГО по блоку №4			22	
Блок №5. Взаимодействие с родителями				
5.1.	Обеспечение доступности качественного образования: Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям в дистанционном формате (размещение материалов, разнообразные формы работы)	1 раз в полугодие	5	ScreenSysRg, ссылка на группу в контакте+отзыв родителей , не менее 3х
5.2.	Участие в реализации профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с семьями, состоящими на учете в группе риска СОП (организация работы консультативного пункта)	1 раз в полугодие	5	Лист динамики, журнал консультаций родителей
5.3.	Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в ОО.	1 раз в полугодие	2	Отсутствие фактов травматизма
ИТОГО по блоку №5			12	
ВСЕГО			100	

4. Старший воспитатель

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов или процент	Формула расчета доли (измеритель)
Блок №1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Организация инновационных образовательных программ	1 раз в полугодие	2	Доля воспитанников от списочного состава, посещающие образовательные услуги (кружки, секции) 30%

1.2.	Наличие призеров, получивших награды на конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный: краевой, федеральный.	1 раз в полугодие	2 3	Доля детей от общего списочного состава воспитанников ДОО Не менее 1% Не менее 1%
1.3.	Использование интерактивных форм работы с педагогами	1 раз в полугодие	5	Количество - не менее 2
1.4.	Соответствие предметно-пространственной среды групп требованиям ФГОС и ФОП	1 раз в полугодие	5	Результаты контроля
ИТОГО по блоку № 1			17	
Блок № 2. Инновационная деятельность				
2.1.	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами, в том числе использование ИКТ	1 раз в полугодие	5	Аналитическая карта, планы, приказы
2.2.	Рецензирование статей для публикаций в периодических изданиях различного уровня: муниципальный: краевой и федеральный Размещение информации в группе Вконтакте	1 раз в полугодие	3	Печатное издание, электронный сборник, журнал (статья, согласованная методической службой) ScreenSysRg., ссылка на группу в контакте
			5	
			4	
ИТОГО по блоку № 2			17	
Блок № 3. Методическая деятельность				
3.1.	Руководство по обобщению опыта педагогов, участию в распространении передового педагогического опыта	1 раз в полугодие	6	Количество (не менее 3-х)
3.2.	Помощь педагогам по участию в профессиональных конкурсах на разных уровнях: муниципальный краевой, федеральный Победители (призеры) конкурса	1 раз в полугодие	3	Количество – не менее 2 Количество – не менее 1
			4	
			3	
3.3.	Разработка и реализация собственных проектов, социально – значимых акций, флешмобов разного уровня: институциональный, муниципальный.	1 раз в полугодие	3	Проекты.
3.4.	Руководство временными творческими группами	1 раз в полугодие	5	Сертификат, приказы, аналитические справки
3.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1 раз в полугодие	5	Количество - не менее 3
3.6.	Выступления: на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (институциональный, муниципальный, краевой) Слушатель на конференциях, совещаниях, методических объединениях и других мероприятиях на разных уровнях (муниципальный, краевой)	1 раз в полугодие	3	Сертификат, диплом, текст выступления
			1	Сертификат + аналитическая справка
3.7.	Повышение квалификации педагогов (курсы, аттестация)	1 раз в полугодие	8	Количество - не менее 3 Сертификаты, экспертные заключения
ИТОГО по блоку № 3			41	
Блок № 4. Воспитательная деятельность				
4.1.	Участие в профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятиях с детьми, состоящими на учете в группе «риска» находящихся в социально опасном положении (СОП)	1 раз в полугодие	3	Информационная справка по исполнению мероприятий
4.2.	Эффективность работы педагогов в единых информационных системах по профилактике детского семейного неблагополучия	1 раз в полугодие	3	Отчет по пользователям
4.3.	Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в образовательном учреждении.	1 раз в полугодие	2	Отсутствие, справка информация
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на неправомерные действия или бездействия	1 раз в полугодие	3	Отсутствие жалоб
4.5.	Работа с общественными организациями	1 раз в полугодие	4	Аналитическая справка
ИТОГО по блоку № 4			15	
Блок № 5. Уровень исполнительской дисциплины				
5.1.	Своевременная и качественная сдача отчетности.	1 раз в полугодие	10	Без нарушения сроков
ИТОГО по блоку № 5				

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324087357327968961775297076797709129534246061601

Владелец Коршунова Ксения Владимировна

Действителен с 28.09.2024 по 28.09.2025