



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

П Р И К А З

22.01.2026 № 271-07-01-05-47

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

На основании постановления администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края от 29.12.2025 № 271-01-10-1828 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края», решения педагогического совета от 22.01.2026г. (Протокол № 1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1.
2. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026г.
3. Инспектору по кадрам Лебедевой М.А. ознакомить работников МАОУ СОШ №1 с настоящим приказом.
4. Признать утратившими силу приказы от 23.10.2024 № 171-07-01-05-1057; от 20.01.2025 № 171-07-01-05-34; от 25.04.2025 № 171-07-01-05-378; от 12.11.2025 № 171-07-01-05-1229.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



К.В. Коршунова



Согласовано
Педагогическим советом
Протокол
от 22.01.2026 № 1

Утверждено приказом
от 22.01.2026 № 271-07-01-05-47

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

МАОУ СОШ №1

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края (далее - муниципальные учреждения, Управление образования).

2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и муниципальными правовыми актами Кунгурского муниципального округа Пермского края;

в) установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,



размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности муниципальных учреждений;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений, в том числе:

посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; не допускать снижения уровня заработной платы работников муниципальных учреждений, достигнутого в предыдущем году;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда муниципальных учреждений, при проведении индексации ставок заработной платы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не снижаются в абсолютном размере;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений;

з) учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

и) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

к) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также

размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2022 г. № 40-П);

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения за норму часов рабочего времени

устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения 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, которые не могут быть меньше размеров, установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

5. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда муниципальных учреждений осуществляется на календарный год исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в муниципальные учреждения на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств субсидий, выделенных на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим законодательством, с учетом обеспечения установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П.

Фонд оплаты труда определяется по принципу нормативного подушевого финансирования исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда), утвержденных постановлением администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края, и фактической численности обучающихся.

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений, 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.

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения.

6. Фонд оплаты труда муниципального учреждения (ФОТ_о) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_о = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где}$$



ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения;
ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда муниципального учреждения и включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

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

7. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) включает фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципального учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

8. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{оп} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{ап} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{оп} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала;

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

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

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

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ_{ст}) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{ст.оп} + \text{ФОТ}_{ст.ауп} + \text{ФОТ}_{ст.ап} + \text{ФОТ}_{ст.увп} + \text{ФОТ}_{ст.моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{ст.оп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала;

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

ФОТ_{ст.ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда

административного персонала;

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

ФОТ_{ст.моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

III. Расчет заработной платы основного персонала

10. Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности. Распределение должностей работников муниципальных учреждений по видам персонала определено в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного муниципальным учреждением фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

Фактический объем учебной нагрузки определяется педагогическим работникам, в том числе учителям, в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 12 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (педагогической) работы,

установленной за ставку заработной платы в неделю.

12. Заработная плата основного персонала (по должностям учителя-дефектолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, воспитателя) ($ЗП_{оп}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{оп} = СТ_{зп(ф)} + К_{стим} + К_k + Н, \text{ где:}$$

$ЗП_{оп}$ – заработная плата основного персонала;

$СТ_{зп(ф)}$ – ставка заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зп(ф)} = \frac{СТ_{зп} \times УНф}{НЧ}$$

$СТ_{зп}$ – ставка заработной платы за норму часов рабочего времени, установленная в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

$УНф$ - фактический объем педагогической работы в неделю;

$НЧ$ - норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы для данной должности;

$К_{стим}$ - выплаты стимулирующего характера;

$К_k$ - выплаты компенсационного характера;

$Н$ - 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.

13. Заработная плата основного персонала (по должностям старшего воспитателя, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, педагога-библиотекаря, методиста, тьютора, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) ($ЗП_{оп}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{оп} = \text{Оклад} * Q + К_{стим} + К_k + Н, \text{ где}$$

$ЗП_{оп}$ – заработная плата основного персонала;

Оклад – оклад (должностной оклад) в размере, установленном в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

Q – объем нагрузки (количество штатных единиц);

$К_{стим}$ - выплаты стимулирующего характера;

$К_k$ - выплаты компенсационного характера;

$Н$ - 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.

14. Заработная плата основного персонала (по должности учителя) ($ЗП_y$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_y = СТ_{тпм} + К_{стим} + К_k + Н, \text{ где}$$

$ЗП_y$ – заработная плата учителя;

$СТ_{тпм}$ – ставка заработной платы в месяц с учетом фактического объема учебной нагрузки;

$К_{стим}$ - выплаты стимулирующего характера;

$К_k$ - выплаты компенсационного характера;

$Н$ - 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.

Ставка заработной платы в месяц с учетом фактического объема учебной нагрузки ($СТ_{тпм}$) для учителей рассчитывается по формуле:

$$СТ_{тпм} = С_{тп} \times П_{бу1} \times t_1 \times K_{нед} \times (1 + K_{сл1} + K_{инкл}) + С_{тп} \times П_{бу2} \times t_2 \times K_{нед} \times (1 + K_{сл2} + K_{инкл}) + \dots + С_{тп} \times П_{буi} \times t_i \times K_{нед} \times (1 + K_{слi} + K_{инкл}), \text{ где:}$$

$П_{бу1}$ - численность обучающихся по предмету в 1-м классе;

$П_{бу2}$ - численность обучающихся во 2-м классе;

$П_{буi}$ - численность обучающихся в i -м классе.

При условии индивидуального обучения учащихся в расчетах применяется численность 1 учащегося, равная $1/2$ условной наполняемости определенного класса, за которым числится ученик, находящийся на индивидуальном обучении (т.е. $25/2=12,5$; $20/2=10$; $15/2=7,5$; $12/2=6$; $10/2=5$, $8/2=4$, $5/2=2,5$)/

$С_{тп}$ - тарифная ставка педагогической услуги для учителей (руб./ученико-час), рассчитываемая в следующем порядке:

$$С_{тп} = \frac{СТ_{зп}}{НЧ \times K_{нед} \times С_n}, \text{ где}$$

$СТ_{зп}$ – ставка заработной платы за норму часов рабочего времени, установленная в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

$НЧ$ – норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы для данной должности;

$К_{нед}$ – среднее количество учебных недель в месяце ($4,345 = 52,14 / 12$);

$С_n$ – условная наполняемость класса составляет:



на уровне начального общего, основного общего образования в городской местности – 25 человек;

на уровне среднего общего образования в городской местности – 20 человек;

на уровне начального общего, основного общего, среднего общего образования при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы – 15 человек;

на уровне начального общего, основного общего образования в сельской местности – 15 человек;

на уровне среднего общего образования в сельской местности – 10 человек;

на уровне начального общего, основного общего образования в филиале (структурном подразделении) с численностью учащихся до 70 человек – 8 человек;

на уровне начального общего, основного общего образования в филиале (структурном подразделении) с численностью учащихся от 71 до 100 человек – 10 человек;

на уровне начального общего, основного общего образования в филиале (структурном подразделении) с численностью учащихся от 101 человека до 150 человек – 12 человек;

на уровне начального общего, основного общего образования в филиале (структурном подразделении) с численностью учащихся свыше 151 человека – 20 человек;

для класса, скомплектованного из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в зависимости от указанной в пункте 3.4.14 санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» нозологической группы):

- для обучающихся, имеющих задержку психического развития, – 12 человек,
- для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 12 человек,
- для обучающихся со сложными дефектами (с тяжелыми множественными нарушениями развития) – 5 человек;

$t_{1,2,i}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе);

$K_{инкл}$ – коэффициент инклюзивного образования применяется для классов, в которых обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья занимаются совместно с другими обучающимися - 0,1;

$K_{сл1,2,i}$ – повышающий коэффициент сложности по предмету устанавливается по каждому предмету в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Предмет	Размер
1	2	3
1	Русский язык, родной язык, речь и альтернативная коммуникация, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), математические представления	0,200
2	Начальные классы <*>, иностранный язык	0,193
3	Химия, физика, биология	0,185
4	Литература, родная литература, чтение, география, природоведение, мир природы и человека, окружающий природный мир, человек, домоводство, окружающий социальный мир, обществознание, обществоведение, история, информатика	0,168
5	Труд (технология), ручной труд, профильный труд, основы безопасности и защиты Родины, основы социальной жизни	0,145
6	Физическая культура, адаптивная физическая культура (адаптивная физкультура)	0,127
7	Индивидуальный проект, ОДНКР, ОРКСЭ, этика	0,072
8	Музыка, музыка и движение	0,067
9	ИЗО	0,050
10	Право	0,060
11	Часть учебного плана, формируемая участниками образовательных отношений: дополнительные учебные предметы, учебные, элективные/факультативные курсы	0,072
12	Предметы коррекционно-развивающей области: логопедия, развитие психомоторных и сенсорных процессов, ритмика	0,193
13	Внеурочная деятельность	0,050

Примечания:

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

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 порядком, утвержденным локальным нормативным актом муниципального учреждения при указанной наполняемости.

IV. Расчет заработной платы административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

15. Заработная плата административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ($ЗП_{\text{ап, увп, моп}}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{ап, увп, моп}} = \text{Оклад} * Q + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}}, \text{ где}$$

Оклад - оклад (должностной оклад), установленный в трудовом

договоре в размере в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения, но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

Q –объем нагрузки (количество штатных единиц);

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера;

K_к - выплаты компенсационного характера.

V. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала

16. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений и их заместителей (ЗП_{рук}) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{рук}} = \text{Оклад}_{\text{рук}} * Q + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}} + Н, \text{ где}$$

Оклад_{рук} - оклад (должностной оклад) руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя муниципального учреждения, установленный в трудовом договоре.

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

Базовая сумма для установления должностного оклада руководителя общеобразовательной организации и дошкольной образовательной организации составляет:

34 901,00 рублей – для установления должностного оклада руководителя общеобразовательной организации.

Группа по оплате труда устанавливается при вступлении в силу настоящего Положения, далее - ежегодно до 01 февраля текущего финансового года распоряжением начальника Управления образования конкретно для каждого муниципального учреждения по состоянию на 01 января текущего финансового года в соответствии с таблицей 2.

Основанием ее установления являются объемные показатели за предыдущий календарный год по данным статистических отчетов 85-К и ОО-1.

Таблица 2

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к базовой сумме
1	2	3	4
1	до 300 обучающихся	1	1,20
2	от 301 до 400 обучающихся	2	1,25
3	от 401 до 500 обучающихся	3	1,30



4	от 501 до 600 обучающихся	4	1,35
5	от 601 до 700 обучающихся	5	1,40
6	от 701 до 800 обучающихся	6	1,45
7	от 801 до 1200 обучающихся	7	1,65
8	свыше 1201 обучающегося	8	1,85

Для расчета показателя отнесения муниципального учреждения к категории в соответствии с таблицей 2 для дошкольных образовательных организаций численность обучающихся принимается общая, для общеобразовательных организаций принимается численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, за исключением обучающихся филиала.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Q – объем нагрузки (количество штатных единиц);

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера;

K_к - выплаты компенсационного характера;

H – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Законом Пермского края от 23 декабря 2010 г. № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края».

17. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем муниципального учреждения самостоятельно в размере не более 90% от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения; других заместителей руководителя – не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения.

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы».

19. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю на основании распоряжения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения в том же муниципальном учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Учебная (педагогическая) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться по согласованию с начальником Управления образования.

VI. Выплаты компенсационного характера

20. Работникам муниципального учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

20.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами:

выплата работникам, занятым 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;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ;

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

20.2. Ежемесячные выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника:

а) за классное руководство - за каждый класс (класс-комплект), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах).

Размер выплаты за классное руководство за каждый класс (класс-комплект) формируется за счет средств федерального бюджета и за счет средств бюджета Пермского края. Размер выплаты составляет за каждый класс (класс-комплект):

за счет средств Пермского края составляет 2 000,00 рублей;

за счет средств федерального бюджета – 10 000,00 рублей.

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

Включает в себя выполнение таких функций, как:
ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;
организацию родительского просвещения.

Размер и порядок ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Пермского края.

б) за проверку тетрадей и письменных работ - с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету в размерах, указанных в таблице 3, от ставки заработной платы за норму рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения;

Таблица 3

Предмет	Наполняемость класса (чел.)	Размер выплаты, %
Русский язык, родной язык, речь и альтернативная коммуникация, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), математические представления, начальные классы	до 10 (включительно) человек	2,5
	свыше 10 человек	5,0
Иностранный язык		2,5
Химия, физика, биология, информатика, литература, родная литература, чтение, география, природоведение, мир природы и человека, окружающий природный мир, человек, домоводство, окружающий социальный мир, обществознание, обществоведение, история, право, индивидуальный проект	до 10 (включительно) человек	1,5
	свыше 10 человек	2,5



Труд (технология), ручной труд, профильный труд, основы безопасности и защиты Родины, основы социальной жизни, ОДНКР, ОРКСЭ, этика, музыка, музыка и движение, ИЗО		0,6
--	--	-----

в) за заведование учебными кабинетами, кабинетами педагога-психолога, педагога-логопеда, лабораториями, спортивными залами, Центрами детских инициатив в размере 500,00 рублей;

г) за руководство методическим объединением, предметной, методической комиссией в муниципальном учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» в размере 2 000,00 рублей;

д) за руководство методическим объединением, предметной, методической комиссией в муниципальном учреждении педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» в размере 5 000,00 рублей;

е) за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» в размере 2 000,00 рублей;

ж) за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» в размере 5 000,00 рублей.

20.3. Ежемесячные выплаты, связанные с особенностями работы в муниципальном учреждении:

за особенности работы в отдельных муниципальных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (педагогической работы) в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) за норму часов рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения;

за особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию



здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (педагогической работы) в размере 20% от ставки заработной платы за норму часов рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения;

при условии ведения работы с обучающимися в форме семейного образования порядок расчета заработной платы учителя и прочих педагогических работников определяется:

$$\text{ЗПпИО} = ((\text{Сан} * \text{Ч} * \text{Кнед}) * (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Н})) * \text{К}, \text{ где}$$

ЗПпИО - заработная плата педагогического работника, осуществляющий учебный процесс, при семейной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по недельным часам ведения преподавания;

Сан - расчетная стоимость аудиторской нагрузки (руб./ученико-час)

Ч - количество часов в неделю (согласно учебному плану)

Кнед - среднее количество недель в месяц (Кнед. =4,345)

Кстаж - коэффициент стажа педагогической работы;

А- коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию;

Н- надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, орден СССР или РФ (Таблица № 1)

К - районный (уральский) коэффициент. Начисления на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Производится возмещение затрат родителю (законному представителю) за проведение промежуточной и государственных аттестаций и иных видов учебной деятельности для обучающегося в форме семейного образования в размере 20% от расчетного показателя расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных организациях на 1 обучающегося в год в зависимости от уровня образования обучающегося используется общеобразовательной организации.

21. Виды, размеры и порядок назначения выплат компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются муниципальным правовым актом Управления образования.

22. 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.

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

VII. Выплаты стимулирующего характера

25. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) ежемесячная выплата за наличие первой категории - 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) за норму часов рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема учебной (педагогической) нагрузки;

за наличие высшей категории – 30% от ставки заработной платы (должностного оклада) за норму часов рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема учебной (педагогической) нагрузки;

б) ежемесячная выплата за стаж педагогической работы, устанавливается в предельных размерах, указанных в таблице 4. Порядок расчета ежемесячной выплаты за стаж педагогической работы установлен пунктом 26 настоящего Положения. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Таблица 4

№ п/п	Показатели	Стаж педагогической работы					
		до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	свыше 23 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Предельные размеры ежемесячной выплаты, руб.	3 000,00	1 500,00	2 300,00	3 000,00	3 800,00	4 500,00

в) ежемесячная выплата заместителям руководителей за выслугу лет. Размер выплаты устанавливается в соответствии с таблицей 5 к должностному окладу, определенному трудовым договором.

Таблица 5

№ п/п	Показатели	Стаж работы		
		от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	более 15 лет
1	2	3	4	5
1	Размеры ежемесячной выплаты, %	5	10	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 справка по форме СТД-Р.

г) ежемесячная выплата на обеспечение деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях. Размер и порядок ежемесячной выплаты на обеспечение деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Пермского края;

д) ежемесячные выплаты по итогам выполнения установленных показателей и критериев;

е) единовременные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, учебный год, финансовый год);

ж) иные выплаты стимулирующего характера:

награждение Почетной грамотой Администрации Кунгурского муниципального округа, начальника Управления образования, Законодательного собрания Пермского края, Думы Кунгурского муниципального округа, 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);

выплата руководителю муниципального учреждения в размере до 5% от суммы привлеченных средств при осуществлении муниципальным учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с

учредительными документами), за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду и (или) в безвозмездное пользование, полученных от арендаторов и (или) ссудополучателей в рамках исполнения соответствующих договоров аренды и (или) безвозмездного пользования в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

24. Перечень примерных показателей эффективности и качества работы для установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами «ж», «з» пункта 23 приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

В компетенцию муниципальных учреждений входит самостоятельное решение вопроса о применении предложенных примерных показателей, изменении или уточнении перечня критериев и показателей оценки, диапазона баллов.

25. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются приказом начальника Управления образования.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктом «б» пункта 23 определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем учебной нагрузки, которую занимает педагогический работник в образовательной организации, и не может быть больше установленного предельного размера. В случае если в период предоставления стимулирующей выплаты у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки отличным от объема учебной нагрузки при ее назначении, размер стимулирующей выплаты корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки.

27. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений.

28. Экономия фонда оплаты труда работников муниципального учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются со дня наступления права работника на указанные выплаты.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

30. В пределах экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений работникам по личному заявлению на основании локального нормативного акта работодателя может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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);

е) в связи со свадьбой работника, рождением ребенка.

31. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю муниципального учреждения в конкретном размере оформляется распоряжением начальника Управления образования.

32. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и работникам муниципального учреждения, а также ее конкретном размере принимается руководителем муниципального учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется локальным нормативным актом учреждения.

33. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Работа по совместительству регулируется трудовым договором, где обязательно указывается, что работа является совместительством. Работа по совместительству всегда выполняется после окончания или освобождения от основной работы и не является для работника основной.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

34. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

СХЕМА

минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников

1. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Секретарь	20 725,00

2. 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
1.	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; Лаборант; Секретарь руководителя	22 000,00
2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	24 073,00

3. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Документовед	31 248,00

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя; Секретарь учебной части	20 725,00

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	align="center">13 066,00
		музыкальный руководитель	
2.	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор	align="center">13 257,00
		социальный педагог	
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель	align="center">13 473,00
		педагог-психолог	
4.	4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор ОБЗР	align="center">13 692,00
		педагог-библиотекарь	
		старший воспитатель	
		учитель	
		учитель-дефектолог	
	учитель-логопед		

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого 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	Гардеробщик; Кастелянша; Машинист по стирке и ремонту спецодежды; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий	20 725,00
----	------------------------------	---	-----------

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	6-й квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 692,00
2.		Специалист по закупкам; Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией	31 248,00



Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
должностей работников по видам персонала

N п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Административно-управленческий персонал	Директор Заместитель директора
2.	Административный персонал	Документовед Заведующий хозяйством Инспектор по кадрам Секретарь руководителя Специалист по закупкам Технический специалист по ИС
3.	Основной персонал (Педагогические работники)	Воспитатель Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Педагог-библиотекарь Педагог-организатор Педагог-психолог Преподаватель-организатор ОБЗР Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Социальный педагог Старший воспитатель Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед
4.	Учебно-вспомогательный персонал	Помощник воспитателя Секретарь учебной части
5.	Младший обслуживающий персонал	Гардеробщик Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий



Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

ПОРЯДОК
определения стажа педагогической работы

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

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	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, основ безопасности и защиты Родины), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители,



	<p>профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)</p>	<p>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, УВП, 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>
2	<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>
3	<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 повышения квалификации кадров</p>
4	<p>Образовательные</p>	<p>Руководящий, командно-летний, командно-</p>

	организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	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 и защиты Родины;

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, труда (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.



к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и качества работы для установления выплат стимулирующего характера

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала муниципального учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- участие в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений, обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа педагогической профессии;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- реализация педагогом просветительских и инструктивных мероприятий по кибербезопасности с участием обучающихся и родителей обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- за работу в ЭПОС, согласно установленным требованиям качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за организацию системной работы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в регионе;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

реализация дополнительных проектов;
учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
своевременное и качественное представление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений из числа административного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

5. Показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

за содержание участка в соответствии с требованиями надзорных органов

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.



Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность
Таблица 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 “Траектория”	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	1-11		За каждого ребёнка 2 балла		



	мероприятий ИПК и ежемесячное предоставление листов регистрации					
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 ШМО, 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 (наградные материалы, сертификаты об участии)	1-11	Муниципальн ый Региональный Федеральный Заочные (за 1 конкурс)	Участие 2 балла Результативн ость 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	Муниципальн ый Региональный Федеральный	Участие 2 балла Результативн ость 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	Институцион альный	2 балла		
4.5.	Инфраструктура оформление кабинетов, стендов в рекреациях	1-11	Институцион альный	от 1 балла		
Итого по данным учителя						
Выводы комиссии:						

2. Социальный педагог

№ п/п	Показатели	Уровень	Максималь ное количество баллов	Баллы, поставленные педагогически м работником	Примечания комиссии
1	Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете в ПДН УВД, Группе риска, СОП, учащихся имеющих отклонения в поведении.		5		



2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный краевой федеральный	5 7 8		
3	Участие в семинарах, конференциях, форумах, выступлениях, организация выставок и др.(протоколы, программы и т. п.)	институциональн й муниципальный краевой федеральный	2 3 5 7		
4	Своевременное консультирование. Обеспечение взаимодействия педагогов. Реабилитация ребенка в учебе или поведении		5		
5	Консультирование педагогических работников, родителей, учащихся. Контроль за содержанием детей вне учебное время.		3		
6	Наличие плана работы, договора с межведомственными организациями здравоохранения, правоохранительным и органами, учреждениями культуры		3		
7	Своевременное и качественное ведение базы данных детей из многодетных малоимущих, малоимущих семей (реестры детей из многодетных малоимущих, малоимущих семей)		5		
8	Организация питания детей из многодетных малоимущих, малоимущих семей, с ОВЗ. Своевременная сдача документов в бухгалтерию.		5		
9	Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей		5		
10	Своевременное и качественное оформление документации		5		
11	Своевременное прохождение курсовой подготовки		5		
12	Результативность организации и проведение особо важных мероприятий для имиджа школы		5		



13	Организация каникулярного отдыха детей (работа на площадке)		7		
14	Сверхурочная деятельность		10		
Итого по данным педагога			100		
Выводы комиссии					

3. Педагог-психолог

№ п/п	Показатели	Уровень	Максимальное количество баллов	Баллы, поставленные педагогическим работником	Примечания комиссии
1	Наличие детей участвующих в конкурсах, фестивалях		5		
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	институциональный муниципальный краевой	5 7 8		
3	Участие в семинарах, конференциях, форумах, выступления, организация выставок и др. Публикации (печатные, электронные сборники)	институциональный муниципальный краевой федеральный	2 3 5 7		
4	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников		3		
5	Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете в ПДН УВД, Группе риска, СОП, ОВЗ		3		
6	Разработка и реализация проектов, социально значимых акций		5		
7	Участие в конкурсах социальных проектов		5		
8	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности		3		
9	Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей		3		
10	Своевременное и качественное оформление документации		3		
11	Подготовка рекомендаций по работе с детьми стоящих на учете в ПДН УВД, Группе риска, СОП, и имеющих отклонения по здоровью и развитию (оформление стенда, раздаточного материала, размещение на официальном сайте)		3		
12	Создание развивающей предметно пространственной среды		3		
13	Своевременное прохождение курсовой подготовки		5		
14	Результативность организации и проведение особо важных мероприятий для имиджа школы		5		
15	Организация каникулярного отдыха детей (работа на площадке)		7		



16	Сверхурочная деятельность		10		
Итого по данным педагога			100		
Выводы комиссии					

4. Педагог-организатор

№ п/п	Показатели	Уровень	Максимальное количество баллов	Баллы, поставленные педагогическим работником	Примечания комиссии
1	Вовлечение обучающихся в досугово-воспитательную деятельность организуемую педагогом-организатором в качестве ведущих, участников.	институциональный	6		
2	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.	институциональный муниципальный краевой	4 6 10		
3	Отсутствие замечаний по качеству и своевременной поэтапной работе при организации мероприятий педагогом-организатором		5		
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный краевой федеральный	5 7 8		
5	Участие в семинарах, конференциях, форумах, выступления, организация выставок и др.	институциональный муниципальный краевой федеральный	2 3 5 7		
6	Своевременное и качественное оформление документации		5		
7	Своевременное прохождение курсовой подготовки		5		
8	Результативность организации и проведение особо важных мероприятий для имиджа школы		5		
9	Организация каникулярного отдыха детей (работа на площадке)		7		
10	Сверхурочная деятельность		10		
Итого по данным педагога			100		
Выводы комиссии					



5. Учитель-логопед, учитель – дефектолог

№ п/п	Показатели	Уровень	Максимальное количество баллов	Баллы, поставленные педагогическим работником	Примечания комиссии
1	Наличие детей участвующих в конкурсах, фестивалях		5		
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	институциональный муниципальный краевой	5 7 8		
3	Участие в семинарах, конференциях, форумах, выступления, организация выставок и др. Публикации (печатные, электронные сборники)	институциональный муниципальный краевой федеральный	2 3 5 7		
4	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников		3		
5	Положительная динамика в снижении количества детей ОВЗ		3		
6	Разработка и реализация проектов, социально значимых акций		5		
7	Участие в конкурсах социальных проектов		5		
8	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности		3		
9	Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей		3		
10	Своевременное и качественное оформление документации		3		
11	Подготовка рекомендаций по работе с детьми ОВЗ (оформление стенда, раздаточного материала, размещение на официальном сайте)		3		
12	Создание развивающей предметно-пространственной среды		3		
13	Своевременное прохождение курсовой подготовки		5		
14	Результативность организации и проведение особо важных мероприятий для имиджа школы		5		
15	Организация каникулярного отдыха детей (работа на площадке)		7		
16	Сверхурочная деятельность		10		
Итого по данным педагога			100		
Выводы комиссии					



6. Педагог – библиотекарь

№ п/п	Показатели	Уровень	Максимальное количество баллов	Баллы, поставленные педагогическим работником	Примечания комиссии
1	Библиотечный фонд (соответствие нормативам)		3		
2	Учебники (сохранность)		3		
3	Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной программы		3		
4	Внеурочная деятельность (проведение мероприятий)		5		
5	Расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческих конкурсов, тематических выставок		3		
6	Результативность деятельности по развитию талантов у детей (наличие обучающихся, подготовленных педагогом, ставших призерами, победителями в конкурсах, фестивалях, чтениях)	институциональный муниципальный краевой	2 5 7		
7	Участие в семинарах, конференциях, форумах, выступления, организация выставок и др.	институциональный муниципальный краевой федеральный	2 3 5 7		
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	муниципальный краевой федеральный	5 7 8		
9	Своевременное и качественное оформление документации		5		
10	Своевременное прохождение курсовой подготовки		5		
11	Результативность организации и проведение особо важных мероприятий для имиджа школы		5		
12	Организация каникулярного отдыха детей (работа на площадке)		7		
13	Сверхурочная деятельность		10		
Итого по данным педагога			100		
Выводы комиссии					

7. 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 %

8. 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 %

9. 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%

10. 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%

11. 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%

12. 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%

13. 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%

14. 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 директора	до 20%
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%

15. 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%



16. 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%

17. Ремонтировщик 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%

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

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверок и 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 профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах	до 10%			
Участие в конкурсах, конференциях, мастер-классах по обобщению и представлению собственного профессионального опыта.	до 5%			
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%			

19. 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 образовательной организации.	до 10%			
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%			

20. 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 работ.	до 5 %			
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 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%			

21. Заместителя директора

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат в % от должностного оклада в месяц
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 70%	до 25%
2.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	до 25%
3.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	до 25%
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности и первичных документов в вышестоящие органы	до 25%

22. 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 документацией.	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%

23. Заместителя директора по дошкольному образованию в структурном подразделении

Показатели	Методика расчета	Фактическое значение показателя	Самооценка	Оценка по результатам проверки и 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 социальных проектов.	до 10%			
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%			

24. Гардеробщика, уборщика служебных помещений, уборщика территории

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат в % от должностного оклада в месяц
1.	Чистота объектов	Соответствие нормативам	До 30 %
2.	Отсутствие замечаний, нарушений правил охраны труда	Наличие, отсутствие	До 30 %
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	До 40 %



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, табелей 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	Расчет процента посещаемости: Количество детей: ранний возраст от 15 человек, младший средний возраст от 20 человек, старший возраст от 25 человек,



			8	Ранний-65%, млад.-средний-70%, старший- 80%
			4	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	Презентации 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 (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)
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) Организация образовательного процесса с одарёнными детьми	1 раз в полугодие	5 8 6	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 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 «распечатай и играй»
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, конспектов: 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 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 + 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 ЗПР, обследованные учителем-логопедом МАОУ «ЦДК» из числа детей зачисленных 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	Количество представленных игр, пособий, карточек по теме недели по возрастным группам (ссылка на группу в ВК) 6 4



			5	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.	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) 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
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 ДОУ 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 5 4	Печатное издание, электронный сборник, журнал (статья, согласованная методической службой) ScreenSysRg, ссылка на группу в контакте
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 4 3	Количество – не менее 2 Количество – не менее 1
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 1	Сертификат, диплом, текст выступления 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» находящимся 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				
ВСЕГО			100	



Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

1. Педагогический работник заполняет и сдает оценочный лист на рассмотрение комиссии, где сам оценивает и прописывает результаты своей деятельности за отчетный период с обоснованием, опираясь на критерии, прописанные в настоящем Положении.

2. Комиссия производит рассмотрение оценочных листов и соглашается с баллами педагога, если они обоснованы, если нет - ставит свою оценку в сторону снижения или увеличения количества баллов у педагога с обоснованием.

Стимулирующие выплаты за выполнение показателей оценки качества работы устанавливаются на основании оценки итогов профессиональной деятельности по отчетным периодам:

школа	СП «Детский сад»
1 января-31 августа	1 января – 30 июня
1 сентября- 31 декабря	1 июля – 31 декабря

3. Произведенный комиссией подсчет баллов оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

4. С момента доведения до сведения педагогического работника результатов, он в течение 3-х дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованные письменные заявления о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия производит проверку заявления работника и дает обоснованный ответ.

5. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам согласно количеству баллов, заработанных работником. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

6. Размер стимулирующих выплат на каждого работника определяется путем умножения стоимости балла на количество баллов, отраженных в оценочном листе. В случаях, когда работником не отработан период полностью, производится расчет суммы выплат стимулирующего характера пропорционально отработанному времени.

7. Количество баллов, полученных одним работником, не изменяется до следующего заполнения оценочного листа.

8. Стоимость балла может изменяться ежемесячно в зависимости от имеющихся средств фонда оплаты труда.

