

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШАПОВАЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
АКБУЛАКСКОГО РАЙОНА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ»**

«РАССМОТРЕНО»  
Педагогическим советом  
Протокол №1  
« 11 » февраля 2025 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ «Шоповаловская СОШ»:  
С.К. Аршанова  
Приказ №01/09-17 от «11» февраля 2025 г.

**Положение об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Шоповаловская средняя общеобразовательная школа  
Акбулакского района Оренбургской области»**

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шаповаловская средняя общеобразовательная школа» Акбулакского района Оренбургской области (далее – работников ОО), разработано в соответствии с постановлениями Правительства Оренбургской области от 11.11.2008г. № 420-п « О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», от 03.07.2013г. № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы», постановлением администрации муниципального образования Акбулакский район Оренбургской области от 20.02.2009года № 142-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Акбулакского района и муниципальных учреждений Акбулакского района», с приказом районного отдела образования от 30.06.2016 г. № 01/08-358 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных районному отделу образования муниципального образования Акбулакский район»

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области и администрации муниципального образования Акбулакский район.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительского органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шаповаловская средняя общеобразовательная школа» Акбулакского района Оренбургской области и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов работников ОО по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счёт всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счёт всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

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

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в консолидированном бюджете на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном районным отделом образования администрации Муниципального образования Акбулакский район (далее - РОО) и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с РОО могут вноситься изменения.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кайрактынская средняя общеобразовательная школа» Акбулакского района Оренбургской области (далее ОО) за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников**

2.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

### **Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Установленный оклад,
-------------------------	--	----------------------

		руб.
<b>ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»</b>		
-	помощник воспитателя;	<b>3 900,0</b>
<b>ПКГ «Должностей руководителей структурных подразделений»</b>		
<b>1 уровень</b>	Начальник структурным подразделением: лагеря дневного пребывания реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	<b>9 000,0</b>

**Размеры окладов  
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп  
«Должностей педагогических работников»  
по типу (профилю) учреждений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
<b>Общеобразовательное учреждение (школа)</b>		
<b>1 уровень</b>	старший вожатый	<b>8 200,0</b>
<b>4 уровень</b>	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель;	<b>7 500,0</b>
<b>дошкольная группа</b>		
<b>1 уровень</b>	Музыкальный руководитель	<b>8 500,0</b>
<b>3 уровень</b>	Воспитатель	<b>9 250,0</b>
<b>Лагерь дневного пребывания</b>		
<b>1 уровень</b>	Вожатый	<b>3900,0</b>
<b>3 уровень</b>	Воспитатель	<b>8 800,0</b>

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю;
- персональный повышающий коэффициент.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

2.2.2. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15%	- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	10%	- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	5%	- от 0 до 10 лет	3%

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

2.2.4. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный», «народный»	«почетный», «отличник»
40%	20%	20%	10%

2.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в

течение соответствующего календарного года.

2.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

### **III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих**

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
<b>ПКГ «Общотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
<b>1 уровень</b>	делопроизводитель;	<b>4 200,0</b>
<b>ПКГ «Общотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
<b>1 уровень</b>	лаборант (всех наименований);	<b>4 300,0</b>
<b>2 уровень</b>	заведующий хозяйством.	<b>4 400,0</b>

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, персонального повышающего коэффициента.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в структурных подразделениях отдела образования, в учреждениях по обслуживанию образовательных учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 1,0.

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты

стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5.К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

3.6.С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

##### **Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»</b>			
1 уровень	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; прачка; повар; сторож; уборщик служебных помещений;	<b>3 900,0</b>
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>			
4 уровень	9	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса	<b>4 500,0</b>

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4.К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

4.5.С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы».

5.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения,

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей и внешних совместителей.

5.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 3.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

5.6. Приказом Учредителя руководителю учреждения предусматривается установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

5.6.2. Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный», «народный»	«почетный», «отличник»
40%	20%	20%	10%

5.7. Дополнительно, приказом Учредителя руководителю учреждения установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

5.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

№ п/п	показатели	Условия расчёта	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (школа)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в дошкольной группе	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию -	0,5 1
5.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, с количеством обучающихся (проживающих), ДГ	за каждое указанное структурное подразделение до 50чел. – от 50 до 100 чел. - свыше 100 чел. -	до 20 до 30 до 50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и	за каждый вид	до 15

	степени использования)		
--	------------------------	--	--

Образовательное учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится ОУ по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательное учреждение (школа)	<b>свыше 100</b>	<b>от 100 до 50</b>	<b>от 50 до 25</b>	<b>менее 25</b>
2	Размер повышающего коэффициента	<b>35%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>

5.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей учреждения оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контактами, приведенными в следующей таблице:

№ п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1	2	3
1.	При исполнении всех показателей	50%
2.	При исполнении не менее 95% показателей	30%
3.	При исполнении не менее 90% показателей	20%
4.	При исполнении не менее 85% показателей	10%

При не исполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

5.7.3. В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.8. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

5.9. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.9.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.11. На основании приказа начальника отдела образования руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.11.1. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), за счет экономии фонда оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100 %;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;
- отсутствию нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствию замечаний отделов министерства образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в т.ч по заработной плате).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

5.11.2. В индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа начальника отдела образования за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.12.К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный

коэффициент) производится в размере 15 %.

5.13. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

## **VI. Условия оплаты труда библиотечных работников учреждений не относящихся к работникам образования**

6.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных работников учреждения не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»</b>		
<b>Ведущее звено</b>	Библиотекарь	<b>5 100,0</b>

6.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учреждения выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент.

6.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается библиотечным работникам учреждения не относящихся к работникам образования от общего количества лет проработанных в данной должности.

Размеры выплат стимулирующего характера за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности поставленных задач и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 1,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается для библиотечных работников учреждений, не относящихся к работникам образования.

6.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

6.9. С учетом условий труда библиотечным работникам учреждения не относящихся к работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам

учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

- работа у горячих плит, электро - жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки – 12%,

- работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением – 12%,

- работы с химическими реактивами, а также связанные с их хранением использованием – 12%,

- работы за дисплеями электронно-вычислительных машин – 12% (по итогам аттестации рабочего места),

- уборка служебных туалетов- 12%,

- уборка служебных помещений – 10%,

- работа по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств – 10%;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

7.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.3.1 Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1	Педагогическим, библиотечным работникам, руководителю, зам.руководителя ОУ за работу в сельской местности	5%
3	За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20%

7.3.2. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1	- учителям начальных классов, независимо от учебной нагрузки	10%
2	- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15%
3	- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике	10%

7.3.3. В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 % от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

7.3.4. Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) не ниже 20 % должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
премии за выполнение особо важных и ответственных работ;  
премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

8.2. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Виды работ, условия оплаты	Значение
1	2	3
1	- за заведование аттестованными (на «отлично» и «хорошо») учебными	До 10%

	кабинетами (лабораториями, спортивными залами) /оплате подлежат 3 кабинета в основных школах, до 15 кабинетов – в средних)	
2	- за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) при наличии 1 га земли в основной школе в средней школе при наличии более 1 га земли /оплата производится в период выполнения с/х работ учащимися на этих участках (с 1 апреля по 1 ноября)/	15% 20% 25%
3	- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям	До 20%
4	-за исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских учителям	До 35%
5	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов-комплектов: от 10 до 19 от 20 до 29 более 30 человек	До 25% До 50% До 100%
6	- за выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных учреждениях с предельной наполняемостью:  14 учащихся и более  менее 14 учащихся	1 000,0 руб.  Из расчёта 71,43 руб. на 1 учащегося
7	- за работу с библиотечным фондом учебников при наличии: от 200 до 800 экземпляров учебников от 801 до 2000 экземпляров учебников от 2001 до 3500 экземпляров учебников за каждые последующие 1500 экземпляров	До 20%  5% 10% 15% 1%
8	За проведение кружковой работы в общеобразовательных учреждениях с количеством классов-комплектов: до 5 от 5 до 9 от 10 до 20 от 21 и более	25% (4,5ч) 50% (9ч) 100% (18ч) 150% (27ч)
9	-за проведение внеклассной работы общей направленности в общеобразовательных учреждениях 1-4 классов 5-11 классов / в классах с числом учащихся менее 15 человек выплата производится в размере 50 процентов соответствующих доплат/	15% 20%
10	За систематическую переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени работникам оздоровительных лагерей всех типов	15%
11	За ведение делопроизводства	15%

8.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

8.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

8.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.2. Особенности оплаты труда работников в общеобразовательных учреждениях

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

9.4. Деление классов на подгруппы производится при наличии 20 учащихся в сельских школах при изучении уроков по:

трудовому обучению в 5-11-х классах;

ИКТ – в 1-11-х классах;

физической культуре в 10-11-х классах;

иностранному языку в 1-11-х классах.

9.8. Работнику учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи не зависит от оценки результатов труда и производится по заявлению получателя.

9.9. При наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с рождением ребенка;

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети);

- в связи с тяжелым заболеванием;

- в других трудных жизненных ситуациях.

9.10. В случае смерти работника его родственникам могут быть выделены средства на ритуальные услуги в размере месячного денежного содержания согласно штатному расписанию.

9.11. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя согласно ст. 142 ТК РФ, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

9.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.13. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

9.14. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников  
МБОУ «Шаповаловская СОШ СОШ» в баллах**

Показатель	Результат работы за отчётный период	Оценка в баллах	1		2		3		4	
			с/ о	к/о	с/ о	к/ о	с/ о	к/ о	с/ о	к/ о
<b>I. Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций</b>										
Преимственность по результатам четвертей и при переходе из класса в класс	- подтвердили предыдущие результаты:	3 б								
	- улучшили результат	5б								
Результаты независимой внешней оценки выпускников 2, 4, 7,8, 9, 11 классов	Количество обучающихся выпускников 2, 4, 9,11 кл. данного учителя, получивших на ЕГЭ, ГИА (централизованном тестировании как форме аттестации) результат (в баллах по общему количеству): -выше среднего: - по муниципалитету - по области Для 2, 4,7,8,9кл	Показатель рассчитывается 1 раз в год  4 б. 5 б. Качество: Свыше 47 % - 5 б От 40 % - 47 % - 3 б От 20 % - 40 % - 2 б Успеваемость 100% - 3б								
Результаты внешней и внутренней оценки (контрольные работы администрация, муниципалитета)	Выполнили на «4» и «5»	2 б.								
	Нет неуспевающих	1 б.								
	Есть неуспевающие	0 б.								
Количество выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 60 и более баллов	За каждого ученика									
	61-70б	66								
	71-80б	86								
	81- 85б	106								
	86-100б	126								
Подготовка к ЕГЭ, ОГЭ, региональным экзаменам	За консультации в каждом классе	По 5б								
Олимпиады по предметам	участие на районном уровне (4-5 места)	1 х кол. участн.								
	победы на районном уровне (1-3 места)	4 х кол. участн.								
	участие на областном уровне (4-5м)	5 х кол. участн.								
	победы на областном уровне (1-3м) соответствие результатов	6 х кол. участн.								
Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, ИОМ	Портфолио учащихся	2б								
	ИОМ	5б								
<b>II. Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально-значимого опыта</b>										
Организация внеклассной работы по предмету (общешкольный)	Предметная неделя	Организация – 3 б Участие – 1 б								
	Внеклассное мероприятие	2 б								





**Показатели эффективности деятельности заместителей директора по  
УВР, ВР МБОУ «Шаповаловская СОШ» в баллах**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный балл
1	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	ежемесячно	2
2	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.д.)	ежемесячно	2
3	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом	ежемесячно	2
4	Разработка системы учёта индивидуальных достижений учащихся	ежемесячно	2
5	Посещение уроков, школьных мероприятий	ежемесячно	2
6	Организация работы с учащимися «группы риска»	ежемесячно	2
7	Участие учащихся в районных, областных, всероссийских, международных, дистанционных олимпиадах, конкурсах, смотрах	ежемесячно	2
8	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на этих мероприятиях	ежемесячно	2
9	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	ежемесячно	2
10	За инициирование к участию в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ и оказание помощи педагогам в освоении инновационных программ и технологий	ежемесячно	2
11	Высокое качество подготовки и организации школьных дел, Соответствие общеобразовательных программ требованиям, предъявляемым к оформлению программ .Наличие программ развития классного коллектива, портфолио учителя в соответствии с требованиями, предъявляемыми к портфолио	ежемесячно	2
12	Посещаемость учащимися уроков, мероприятий школы	ежемесячно	2
13	Качественная работа общественных органов, участвующих в управлении школой управляющий совет, педагогический совет,	ежемесячно	2

	школьные методические объединения, методический совет, ученическое самоуправление и т.д.)		
14	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	ежемесячно	2
15	Пополнение сайта новыми материалами	ежемесячно	2
16	Административное дежурство по школе	ежемесячно	2
17	Публикации в СМИ	ежемесячно	2
18	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях, всеобучах. Участие в проведении дней открытых дверей.	ежемесячно	2
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчётов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т.д.)	ежемесячно	2
20	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	ежемесячно	2
	<b>Всего баллов</b>		<b>40</b>

**Показатели эффективности деятельности библиотекаря  
«Шаповаловская СОШ» в баллах**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный балл
1	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих	ежемесячно	2
2	Участие учащихся в районных, областных олимпиадах конкурсах, смотрах	ежемесячно	2
3	Оформление тематических выставок и работа с учащимися по теме выставки	ежемесячно	2
4	Организация массовой работы с читателями. Проведение литературных вечеров, встреч, диспутов и т.д.	ежемесячно	2
5	Проведение библиотечных уроков. Организация внеурочной работы.	ежемесячно	2

6	Организация и эффективная деятельность медиатеки.	ежемесячно	2
7	Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки, регулярное обновление фонда	ежемесячно	2
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение плана работы, документация, отчёты, исполнение приказов)	ежемесячно	2
9	Работа со страницей сайта. Пополнение сайта новыми материалами	ежемесячно	2
10	Отсутствие жалоб, обращений, конфликтных ситуаций.	ежемесячно	2
	<b>Всего баллов</b>		<b>18</b>

**Показатели эффективности деятельности старшего вожатого  
«Шаповаловская СОШ» в баллах**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный балл
1	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведения мероприятий, проводимых на школьном, районном уровнях, в том числе во внерабочее время	ежемесячно	2
2	Организация развития деятельности детских общешкольных организаций	ежемесячно	2
3	Организация досуга учащихся в каникулярное время	ежемесячно	2
4	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы. семинары, и т.д.	ежемесячно	2
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины ( подготовка отчётов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	ежемесячно	2
6	Отсутствие замечаний по итогам работы	ежемесячно	2
7	Пополнение сайта новыми материалами	ежемесячно	2
8	Качественная подготовка и организация проведения мероприятий повышающих авторитет и имидж школы у социума. Инициатива развития	ежемесячно	2

	творческих идей.		
9	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей. Педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	ежемесячно	2
	<b>Всего баллов</b>		<b>18</b>

**Показатели эффективности деятельности  
преподавателя – организатора ОБЖ «Шаповаловская СОШ» в баллах**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный балл
1	Выполнение плана работы по ГОЧС, корректировка плана антитеррористической безопасности школы	ежемесячно	2
2	Участие в методической работе школы: методические объединения, педсоветы. ЕМД, семинары	ежемесячно	2
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины ( подготовка отчётов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	ежемесячно	2
4	Организация работы по военно - патриотическому воспитанию учащихся	ежемесячно	2
5	Обеспечение контроля за содержанием уголков безопасности в классных кабинетах	ежемесячно	2
6	Работа со страницей сайта	ежемесячно	2
7	Своевременность проведения тренировочных занятий по эвакуации людей из здания	ежемесячно	2
8	Организация внеклассной работы по курсу ОБЖ, с учащимися (ЮИД, ДЮП и т д. )	ежемесячно	2
9	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведения бесед по безопасности, проведение инструктажей.	ежемесячно	2
	<b>Всего баллов</b>		<b>18</b>

**Доплаты за виды работ, не входящих в должностные обязанности учителя и относящихся к его внеурочной деятельности в % от ставки учителя**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности работника</b>	<b>Виды стимулирующих доплат</b>	<b>Критерии установления</b>	<b>Размер</b>
1	педагогический работник	доплата	Внеурочная работа ФГОС	10%
2	педагогический работник	доплата	Общественный инспектор по охране прав детства	25%
3	педагогический работник	доплата	Подвоз обучающихся из с. Новопривольное	15%
4	педагогический работник	доплата	Заведование учебным кабинетом;	10%
5	педагогический работник	доплата	Руководитель школьного спортивного клуба	10%
5	педагогический работник	доплата	Руководитель ШМО	10%
7	педагогический работник	доплата	Руководитель МО классных руководителей	10%
8	педагогический работник	доплата	Председатель профсоюзной организации	10%
9	педагогический работник	доплата	Руководитель ЛДП	10%
10	педагогический работник	доплата	За работу социального педагога	25%
11	педагогический работник	доплата	Педагог наставник	10%

**Показатели эффективности деятельности завхоза  
«Шаповаловская СОШ» в баллах**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный балл
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	ежемесячно	12
2	Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, организация безопасной перевозки детей, норм и правил охраны труда.	ежемесячно	8
3	Подготовка и качество ремонтных работ.	ежемесячно	8
4	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону.	ежемесячно	8
5	Организация и проведение генеральных уборок школы, субботников.	ежемесячно	8
6	Исполнительская дисциплина, (ведение документации, отчётов, исполнение приказов).	ежемесячно	8
7	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом.	ежемесячно	8
8	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здания.	ежемесячно	8
9	Эстетическое оформление школьных помещений.	ежемесячно	8
10	Административное дежурство по школе.	ежемесячно	8
11	Контроль организации питания обучающихся, санитарное состояние пищеблока, контроль качества готовой продукции.	ежемесячно	8
12	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	ежемесячно	8
	<b>Всего баллов</b>		<b>100</b>

**Показатели стимулирования деятельности делопроизводителя  
«Шаповаловская СОШ» в баллах**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	ежемесячно	10
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	ежемесячно	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	ежемесячно	10
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ежемесячно	10
5	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	ежемесячно	10
6	Работа с электронным дневником, журналом,	ежемесячно	10
7	Работа с сайтом учреждения и его обновление	ежемесячно	10
8	Участие в организации общественно-полезного труда, участие в ремонтных работах и благоустройстве школы.	ежемесячно	10
9	Работа с электронной почтой школы, порядок выполнения обязанностей	ежемесячно	10
10	Работа в базе РИС, исполнительская дисциплина и своевременное обновление данных базы.	ежемесячно	10
	<b>Всего баллов</b>		<b>100</b>

**Показатели эффективности деятельности  
дошкольной группы «Шаповаловская СОШ» в баллах**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1. Вклад воспитателя в развитие ДОУ,	- участие воспитателя в разработке и реализации программы развития учреждения (иных	ежемесячно	5 баллов

формирование позитивного имиджа ДОУ, выполнение МЗ	<p>стратегических программ);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования;</li> <li>- участие педагога в разработке и реализации проектов по продвижению ДГ на рынке образовательных услуг;</li> <li>- вклад воспитателя в выполнение МЗ (посещаемость);</li> <li>- участие в развитии информационно-образовательной, развивающей предметно-пространственной среды ДГ;</li> <li>- участие в общественно-культурной жизни коллектива, участие в утренниках</li> </ul>		
2.Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> <li>- образцовое соблюдение правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;</li> <li>- выполнение мероприятий по энергоэффективности: экономия тепла, воды и электроэнергии;</li> <li>- образцовое соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма;</li> <li>- отсутствие больничного листа;</li> <li>- добросовестное ведение документации, своевременная отчетность.</li> </ul>	ежемесячно	10 баллов
3.Профессиональная компетентность соответствующая специфике дошкольного образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми согласно требованиям ФГОС;</li> <li>- использование в воспитательно-образовательной деятельности внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.);</li> <li>- владение методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
4.Технологическая компетентность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация личностно-ориентированных технологий;</li> <li>- использование технологий (метод проектов, игровые технологии и т.д.)</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
5.Методическая компетентность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- занятия, непосредственно образовательная деятельность соответствуют современным требованиям ( ФГОС, СанПиН);</li> <li>- организация совместной и самостоятельной деятельности детей соответствуют современным требованиям;</li> <li>- перспективные планы соответствуют основной образовательной программе учреждения;</li> <li>- умение организовать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности;</li> <li>- создание и использование собственных интеллектуальных продуктов в образовательном процессе;</li> <li>- умение разрабатывать пособия и т.д.;</li> </ul>	ежемесячно	10 баллов
6.ИКТ-компетентность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие требованиям ИКТ-компетентности;</li> <li>- заполнение портфолио педагога</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
7.Психологическая и коммуникативная компетентности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знание закономерностей и особенностей развития детей раннего и дошкольного возраста;</li> <li>- умение планировать и корректировать образовательные задачи с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка;</li> <li>- эмоциональная устойчивость;</li> <li>- способность понимать и принимать точку зрения других субъектов образовательного процесса</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов

8.Результат, направленный на повышение показателей развития обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика:</li> <li>- физического развития, развития культурно-гигиенических навыков;</li> <li>- уровня мышления, внимания, активности;</li> <li>- уровня владения средствами общения и способами взаимодействия со взрослыми и сверстниками;</li> <li>- уровня способности управлять своим поведением и планировать свои действия , соблюдая элементарные общепринятые нормы и правила поведения;</li> <li>- уровня способности решать интеллектуальные и личностные задачи (проблемы), адекватные возрасту;</li> <li>- наличия первичных представлений о себе, семье, обществе, государстве, мире и природе;</li> <li>- уровня владения универсальными предпосылками учебной деятельности – умениями работать по правилу и по образцу, слушать взрослого и выполнять его инструкции;</li> <li>- уровня владения необходимыми умениями и навыками</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
9.Результат, направленный на организацию предметно-пространственной развивающей среды	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предметно - развивающая среда соответствует требованиям ФГОС);</li> <li>- учет личного вклада воспитателя в развитие предметно-пространственной развивающей среды</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
10.Участие воспитанников в конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика участия детей в конкурсах, в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях различного уровня, результативность участия (ДОУ, район, город)</li> </ul>	ежемесячно	10 баллов
11.Действенная система, направленная на эффективную адаптацию воспитанников в ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результаты социальной и психологической адаптации воспитанников;- результаты физической и физиологической адаптации</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
12.Система работы, направленная на снижение заболеваемости воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- профилактика заболеваемости;</li> <li>- использование здоровьесберегающих технологий</li> <li>- отсутствие несчастных случаев</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов
13.Результаты работы с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач;</li> <li>- использование обновленных эффективных форм работы с родителями;</li> <li>- приоритет совместным мероприятиям родители-дети;</li> <li>- отсутствие задолженностей по родительской плате;</li> <li>- отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей- удовлетворенность родителей качеством услуг;</li> </ul>	ежемесячно	10 баллов
14.Результаты работы с социумом	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка и реализация совместных социальных и социокультурных проектов, акций (дети-взрослые) учреждениями, организациями и физическими лицами;</li> <li>- иные формы взаимодействия с учреждениями и организациями</li> </ul>	ежемесячно	5 баллов

<p>15.Профессиональные достижения. Самообразовательная деятельность</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в научных, научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах и т.д;</li> <li>- наличие публикаций;</li> <li>- участие и победы в профессиональных конкурсах, грантах</li> <li>- умение ставить и достигать цели в собственной педагогической деятельности;</li> <li>- работа в инновационном (экспериментальном) режиме;</li> <li>- разработка и реализация собственных педагогических проектов;</li> <li>- самообразование (результативное обучение на курсах повышения квалификации, активное участие в работе МО, семинаров, педагогических советов и т.д.)</li> </ul>	<p>ежемесячно</p>	<p>10 баллов</p>
	<p><b>Всего баллов</b></p>	<p><b>100 баллов</b></p>	