

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Чушевицкая средняя школа»

И /Полорогова И.Н./
протокол № 3 от «22» марта 2023



Кузнецова С.Д./

от «22» марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Чушевицкая средняя школа»

(с изменениями от 17.07.2023 г., приказ №55)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение имеет своей целью способствовать повышению качества и эффективности труда, образовательного процесса через совершенствование оплаты труда, усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, установления механизма связи заработной платы с результативностью труда, учёта особенностей труда отдельных категорий педагогических работников в зависимости от степени ответственности и напряженности работы, материальная поддержка остро нуждающихся работников. Разработано на основании статей № 129-163 Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии со статьей 99 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области) от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ (далее – областное Положение), которое утверждено постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников образовательных организаций, и осуществляющих образовательную деятельность», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Верховажского муниципального округа Вологодской области), утверждённого Постановлением Администрации Верховажского муниципального округа Вологодской области от 21.02.2023 г. №252 (далее – Положение округа).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Чушевицкая средняя школа» (далее Организация);
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя Организации и его заместителей;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета Организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 135, 143, 144) иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

1.4. Положение, его изменения, дополнения рассматриваются и согласуются с профсоюзным комитетом профсоюзной организации образовательного учреждения, утверждаются директором школы.

2. Порядок определения должностных окладов работников МБОУ «Чушевицкая средняя школа»

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию. В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. В соответствии со ст.32 «Закона об образовании в РФ» штатное расписание в пределах средств, выделяемых на оплату труда, является компетенцией образовательного учреждения. Право определять численность и штат работников принадлежит руководителю Организации (ст. 80 ТК РФ) в пределах фонда заработной платы. При этом в штатное расписание должны входить только те наименования должностей, для которых утверждены тарифно-квалификационные характеристики.

№ п/п	Квалификационные группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2068,0
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2405,0
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4253,0
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	5400,0

2.3. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с областным Положением и районным Положением.

2.4. Размер отраслевого коэффициента:

Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников – 1,9.

Для библиотекаря образовательной организации, младших воспитателей и лаборантов – 1,34.

Для секретаря-машинистки, повара, шеф-повара, делопроизводителя, кухонного рабочего, кладовщика, электрика, машиниста по стирке белья – 1,16.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
	2 квалификационный уровень	1.5
Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
	2 квалификационный уровень	1.7
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
	2 квалификационный уровень	1.8
	3 квалификационный уровень	1.9
	4 квалификационный уровень	2.3
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
	2 квалификационный уровень	1.9
	3 квалификационный уровень	2.1
	4 квалификационный уровень	2.2
	5 квалификационный уровень	2.3
Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1 - 3 квалификационные уровни	1.3
Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
Должности научных работников и руководителей структурных подразделений (сфера научных исследований и разработок)		1.9

Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9
---	--	-----

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.6. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников
- должности четвертого уровня.

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория:	коэффициент
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.8. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается в размере 100 рублей.

2.9. Объем учебной нагрузки учителям определяется в соответствии с учебным планом Организации. К учебной нагрузке относятся учебные часы (в том числе часы на изучение курсов по выбору, факультативов, проведение индивидуальных и групповых занятий, часы внеурочной работы). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Верхнего предела объема учебной нагрузки не установлено.

2.10. Заработная плата устанавливается при тарификации, которая производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество

часов по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно, по полугодиям.

2.11. Почасовая оплата за преподавательскую работу применяется только при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, и если он проводит их уроки, а не свои.

2.12. Преподавательская работа руководящих и других работников Организации помимо основной работы без занятия штатной должности осуществляется следующим образом:

- 6 часов преподавательской работы в пределах рабочего времени по основной работе;

- свыше 6 часов преподавательской работы – за пределами основного рабочего времени.

2.13. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно.

2.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.15. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, проводимые в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.16. Для повышения должностного оклада работник проходит аттестацию согласно Положения об аттестации педагогических работников. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. *Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.*

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада.

3.1.2. *Доплата за работу в Организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.*

Работникам Организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеющей отдельные классы (группы) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за работу в общеобразовательной организации, имеющей в своей структуре интернат.

Работникам общеобразовательной Организации, имеющей в своей структуре интернат, устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

3.1.4. Доплата за работу в Организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по основным и (или) дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, в том числе по программам реализации ФГОС углубленного уровня, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за организацию образовательной деятельности по программам начального общего образования в малокомплектных общеобразовательных организациях.

Педагогическим работникам за организацию образовательной деятельности по программам начального общего образования в малокомплектных общеобразовательных Организациях устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

Основанием для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплексе;
- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.7. Доплата педагогическим работникам за организацию обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, осуществляется при наличии соответствующего медицинского заключения и устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.8. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.9. Доплата за работу в Организации, расположенной в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации - 25% должностного оклада;

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Работникам Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

За что	Рекомендац ии	С 1.09.2022
<u>За классное руководство всех типов классов:</u> за каждого ученика в классе	5 - 60%	10 – 40 % 1%
<u>За проверку тетрадей и письменных работ</u> - в начальных классах - по русскому языку - по литературе - по математике - по физике, химии - по географии, биологии, истории, обществознанию, информатике, иностранному языку	5-20%	10-15% 15-20% 5% 15% 10% 5%
<u>За заведование:</u> - кабинетом повышенной опасности (физика, химия, труд, информатика, спортзал) - кабинетом - мастерскими	до 15%	10% 5% 15%
За работу на учебно-опытном участке, за благоустройство территории и ее содержание в летний период (с 1 мая по 1 октября)	до 25%	15%
<u>За инновационную деятельность:</u> - руководство Методическим советом школы; - руководство методическими объединениями (РМО, КМО, ШМО), проблемными группами, творческими лабораториями; - работа с электронным журналом, сайтом образовательного учреждения; - руководство школьным научным обществом учащихся.	10-30% 5-10% 5-10% 5-10%	20 - 25% 7 - 10% 10% 5-10%
Общественному инспектору по охране прав детства и за работу связанную с обследованием жилищно-бытовых условий несовершеннолетних	2-5%	5%

Оформительская деятельность воспитателя дошкольной группы	5-10%	10%
Инновационная деятельность воспитателя дошкольной группы	10%	10%

3.3.5. За осуществление функций наставника - 10 % должностного оклада.

3.3.6. Педагогическим работникам Организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утверждённые постановлением Правительства области от 22 июня 2020 года №715.

3.3.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.3. рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. *Выплата за стаж непрерывной работы в МБОУ «Чушевицкая средняя школа».*

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательной организации устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренных в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2., рассчитывается исходя:

- из должностного оклада;

- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в образовательных организациях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в МБОУ «Чушевицкая средняя школа»;
- время обучения работников Организации в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в МБОУ «Чушевицкая средняя школа»;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения трудовых обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется

комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

4.1.7. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

4.2.2. Доплата за категориальность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «D», «Е», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D»	10

4.2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается, определяется как в фиксированном размере, так и в процентном соотношении.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации (Приложение 1).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации

в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда оплаты труда по согласованию с Учредителем.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Распределение выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда производится руководителем Организации по согласованию с экспертной комиссией Организации (далее ЭКШ) по каждой категории работников отдельно в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Работникам Организации, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

5. Порядок и размер оплаты труда руководителя и заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя Организации и его заместителей) определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций, в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются Управлением образования администрации Верховажского муниципального округа Вологодской области, осуществляющим функции и полномочия Учредителя (далее - Учредитель Организации).

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации определяются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя образовательной организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	10206
Заместитель руководителя	8112

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости образовательной организации.

В должностные оклады руководителя, заместителей руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный пунктом 2.8 настоящего Положения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2.2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2.1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Учредителем Организации исходя из объемных показателей деятельности образовательной организации: численности работников образовательной организации, количества обучающихся, сменности работы и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству образовательной организацией.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25

Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее, среднее профессиональное	1,15

5.6. Коэффициент наполняемости Организации (Приложение 3).

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$N = \sum N_{ki} \times p_i$, где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы); p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября текущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.7.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.7.1.2. Доплата за работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, руководителю организации устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, имеющих классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.

Если классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях, имеющих в своей структуре интернат, то доплата устанавливается руководителю или одному из

заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной, в размере 20 процентов должностного оклада.

5.7.1.3. Доплата за работу в общеобразовательных организациях, имеющих в своей структуре интернат.

Указанная доплата устанавливается руководителю в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.1.4. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности.

Руководителю, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, в том числе по программам реализации ФГОС углубленного уровня, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.7.1.5. Доплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Руководителю, заместителям руководителя образовательной организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Заместителю руководителя образовательной организации за замещение руководителя образовательной организации в период отпуска устанавливается доплата в размере 30% должностного оклада.

5.7.3.2. Доплата за руководство образовательной организацией, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителю и заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за непрерывный стаж работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю и заместителю руководителя образовательной организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательной организации на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в организациях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательной организации;
- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Организацию;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающего право на получение выплаты, в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается

указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

5.8.1.6. Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю и заместителям руководителя образовательной организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.8.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.8.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации, утвержденные учредителем образовательной организации.

Для руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Учредителем Организации в соответствии с локальным актом.

Для заместителей руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом (Приложение 2).

5.8.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Премия руководителю Организации, подведомственной Департаменту образования области, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Премия заместителю руководителя Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.8.5. Руководителю, заместителям руководителей Организации, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Верховажского муниципального округа осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Верховажского муниципального округа (Приложение 4).

6. Формирование фонда оплаты труда и стимулирования

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из бюджета Верховажского муниципального округа в пределах общего

объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника;
- руководителю Организации - по решению Учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

7. Регламент участия экспертной комиссии школы (ЭКШ) в распределении стимулирующих выплат

7.1. ЭКШ создается приказом руководителя Организации сроком на учебный год. В состав ЭКШ входят заместители директора, председатель Методического совета школы, председатель профкома и три члена коллектива, избранные на педагогическом совете.

7.2. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Организации устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Организации, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием ЭКШ, действующей на основании данного Положения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

7.3. В системе оценки профессиональной деятельности работников учитываются результаты:

- оценки деятельности, представляемые руководителем Организации и его заместителями;
- самооценки работника в соответствии с отчетами заместителей руководителя Организации;
- оценки со стороны трудового коллектива Организации.

7.4. Руководитель и заместитель руководителя Организации представляют в ЭКШ аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда ежемесячно или раз в четверть.

7.5. Результаты рейтинговой оценки обсуждаются и утверждаются ЭКШ, решение которой служит основанием для установления работникам Организации стимулирующих выплат.

7.6. Размер поощрительных надбавок за качество и результативность выполняемых работ работникам Организации определяется следующим образом:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам труда работникам:

$$\text{ФОТ надб.} = \text{ФОТ ст.} - \text{ФОТ нагр.} - \text{ФОТ прем.}$$

- на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за *соответствующий период (месяц, четверть, полугодие)* по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником;

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок запланированный на период, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Организации. В результате получается цена (в рублях) каждого балла;

- после этого стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, включая заместителей руководителя, и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику за определенный период. Поощрительные выплаты выплачиваются не реже одного раза в квартал, что определяется данным Порядком и приказом руководителя Организации.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Организации, производится корректировка стоимости 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

7.7. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Организации в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются ЭКШ на заседаниях, проводимых не реже 1 раза в квартал.

7.8. На заседаниях ЭКШ рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Организации за предыдущий период, в котором руководителем Организации и его заместителями должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам;

- размеры выплачиваемых одновременно премий работникам Организации.

7.9. Определение цены одного балла и рассчитанные на предстоящий период, исходя из цены и суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок всем работникам Организации, включая заместителей руководителя, производится в соответствии с настоящим Положением в зависимости от конкретного размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

7.10. Решения ЭКШ принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом ЭКШ.

7.11. ЭКШ вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель Организации, члены ЭКШ, а также могут входить представители творческих групп учителей и профсоюзной организации.

7.12. ЭКШ осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Организации в части соблюдения установленных критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности (результатом мониторинга может являться и самоанализ работника). В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

7.13. ЭКШ на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник Организации должен быть ознакомлен с оценочным листом.

7.14. В течение 3 дней с момента ознакомления работник вправе подать, а ЭКШ обязана принять, обоснованное письменное заявление работника Организации о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником Организации может быть только факт (факты) нарушения установленных норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7.15. ЭКШ обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему мотивированный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.16. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

7.17. Утвержденные оценочные листы и данные по размерам премий работникам рассматриваются на заседании ЭКШ. После оформления протокола заседания ЭКШ издается приказ руководителя Организации об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам Организации и об утверждении размеров премий по результатам работы работникам за соответствующий период.

8. Заключительные положения.

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента подписания и действует до его отмены.

9.2. Положение является приложением к Коллективному договору МБОУ «Чушевицкая средняя школа».

**Критерии определения размера надбавки за качество и результативность
выполняемых работ**

1. Учителей – предметников:

№ п/ п	Показатели оценки	балл
1.	Победители и призёры предметных олимпиад - участие - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	3, 5, 10 20, 30 30,40 50,60
2.	Победители и призёры конкурсов, спортивных соревнований - участие - школьного уровня - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	2,3,5 3,5 8,10 12,15 16,20
3.	Дистанционные предметные олимпиады (Бульдог, Медвежонок, Кенгуру, Умка, Кит и др.): - участие - победитель - организатор конкурса	2 3 8
4.	Победители и призёры исследовательских и социальных проектов (оценивается по результату) -участие - школьного - районного уровня - областного - федерального	2,5,10 8 15,20 25,30 35,40
5.	Участие в профессиональных (очных) конкурсах: - школьного уровня - районного уровня - областного уровня - федерального и международного уровня . Заочное участие (районный, областной и федеральный уровни)	5 10 15 20 5,7,10
6.	Личная победа в профессиональных конкурсах («Учитель года» и др.) - школьного уровня - районного уровня - областного уровня - федерального и международного уровня	10 20 30

	Личная победа в заочных профессиональных конкурсах (районный, областной и федеральный уровни)	40 10,15,20
7.	Достижение высокого уровня качества знаний учащихся, подтвержденного результатами контрольных работ (следующая четверть): 50-59% 60-69%, 70-100%	10 15 20
8.	Достижение обучающимися высоких показателей качества знаний (следующая четверть): 50-59% 60-69% 70-100%	2-10 5-15 10-20
9.	Подготовка обучающихся к итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ (обяз. экзамен- в течение года, экзамен по выбору- с момента подачи заявления): 1-5 чел. -3 балла; 6-10 чел.- 6 баллов; 11 и более-10 баллов.	3,6,10
10.	Высокие результаты государственной итоговой аттестации в 9,11 классах (уровень обученности выше районного, областного) 100% численность обучающихся (выпускников), получивших количество баллов не ниже минимального (в форме ОГЭ и ЕГЭ)	5,10,15 5-10
11.	Учителям начальных классов за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста	8
12.	Обобщение и распространение собственного опыта работы (выступление на конференциях, публикация в педагогических изданиях, открытые уроки) на - школьном уровне - районном - областном и федеральном	10 15 20
13.	Разработка рабочих программ	6
14.	Активное участие в организации и проведении общешкольных мероприятий: педсоветов, семинаров, конкурсов, выставок, декад, недель и т.д.	1-5
15.	Участие во внедрении ФГОС	6
16.	Качественное ведение школьной документации по итогам проверок (без замечаний)	5
17.	Систематическое повышение квалификации (не менее 72 часов в течение 3 лет).	2
18.	- Государственные награды; - Отраслевые награды («Почетный работник», «Отличник народного просвещения»), - Грамоты министерства.	20 15 10
19.	Работа в комиссиях (научное общество, РМО и др.):	

	- проверка олимпиад, ВПР	5
	- другие комиссии	3
	- ассистент на олимпиаде, контрольной работе	2
20.	Разработка заданий олимпиад школьного уровня	5
	Максимальная сумма баллов по всем показателям	

2. Педагога-организатора:

№	Показатели оценки	балл
1.	Участие в разработке программы развития школы, образовательных программ школы (в том числе по ФГОС), подготовке публичного доклада	2-6
2.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах (единовременно): - районного уровня; - регионального уровня.	3-5 5-7
3.	Победители и призеры творческих конкурсов - районного уровня (3 месяца) - областного (3 месяца) - федерального уровней (6 месяцев)	6-8 6-11 13-15
4.	Наличие собственных публикаций в СМИ, сайте школы и мини-сайте	2-5
5.	Эффективная организация работы летнего оздоровительного лагеря	10
6	Проведение на высоком уровне общешкольных коллективных дел	5
7	Обобщение и распространение собственного опыта работы (выступление на конференциях, семинарах, форумах, педагогических чтениях, конкурсах, публикация в педагогических изданиях) на уровне: - районном (открытые занятия, семинары, выступления с обобщением опыта) - областном и федеральном	15 10 20
8	Работа в комиссиях, орг. комитетах, в т.ч. пробный ЕМЭ, научное общество	1-10
9	Систематическое повышение квалификации (по должности)	2
	Сумма баллов по всем показателям:	

3. Социального педагога:

№	Показатели оценки	балл
1.	Отсутствие преступности и правонарушений среди учащихся	3
2.	Положительная динамика показателей пропусков учебных занятий без уважительных причин	5
3.	Успешное сотрудничество со службой занятости и организациями по трудоустройству подростков в каникулярное время	5
4.	Эффективная организация работы по реабилитации детей, оказавшихся в	3-5

	трудной жизненной ситуации	
5.	Выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, конкурсах (выступления, организация выставок и т.д.)	1-4
6.	Наличие собственных публикаций	2-6
7.	Реализация программ по социализации и воспитанию детей (занятия с обучающимися и родителями)	3
8.	Работа в комиссиях (совет профилактики, комиссия по делам несовершеннолетних)	1-10
9.	Систематическое повышение квалификации (по должности)	2
	Сумма баллов по всем показателям:	

4. Педагога-психолога:

№	Показатели оценки	балл
1.	Эффективная организация работы по реабилитации детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации	3-5
2.	Эффективное сотрудничество с дошкольными учреждениями по подготовке детей к школе, кроме диагностики перед школой	3-5
3.	Выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, конкурсах (выступления, организация выставок и т.д.)	1-4
4.	Организация консилиумов (СКК, адаптация обучающихся 1, 5, 10 классов)	до 10
5.	Наличие собственных публикаций	2-6
6.	Реализация программ по социализации и воспитанию детей (занятия с обучающимися и родителями)	3
7.	Ведение документации по СКК (личные дела, диагностические карты, результаты диагностик) (ежемесячно)	5
8.	Работа в комиссиях (совет профилактики, комиссия по делам несовершеннолетних)	1-10
9.	Систематическое повышение квалификации (по должности)	2
	Сумма баллов по всем показателям:	

5. Библиотекаря:

№	Показатели оценки	баллы
1	Помощь при работе педагогов в интернете	1-3
2	Эффективная работа с читательским активом	до 10
3	Пополнение книгофонда из внебюджетных источников	1-10
4	Выступление на семинаре библиотекарей	до 10
5	Нестандартные формы работы с учителями и обучающимися (дискуссии, встречи с авторами, конференции)	3-5

6	Участие совместно с обучающимися в школьных и районных мероприятиях	3-8
7	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, т.д.)	10
8	Наличие собственных публикаций	2-6
9	Помощь педагогам в прохождении заочных (Интернет) курсов, вебинарах	3-10
10	Помощь учителям при сканировании, копировании, печати документов	1-3
11	Систематическое повышение квалификации	2
	Сумма баллов по всем показателям:	

6. Воспитателя дошкольной группы:

№	Показатели оценки	баллы
1.	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	3
2.	Подготовка участников творческих конкурсов, конференций, конкурсов, исследовательских и социальных проектов (единовременно) - школьного уровня - районного уровня - областного и федерального уровней	1-3 3-5 5-7
3.	Победители и призеры творческих конкурсов, конференций, конкурсов, проектов - школьного уровня (1 месяц) - районного уровня (3 месяца) - областного уровня (3 месяца) - федерального уровней (3 месяца)	3-5 6-8 6-11 13-15
4.	Участие в профессиональных конкурсах: - школьного уровня (1 месяц) - районного уровня (3 месяца) - областного уровня (3 месяца) - федерального и международного уровня (3 месяца)	10 15 20 25
5.	Личная победа в профессиональных конкурсах - школьного уровня (1 месяц) - районного уровня (3 месяца) - областного уровня (3 месяца) - федерального уровня (3 месяца)	5 10 20 25
6.	Обобщение и распространение собственного опыта работы (выступление на конференциях, публикация в педагогических изданиях) на уровне: - школьном - районном (семинаров) выступления с обобщением опыта - областном и Федеральном	10 15 10 20

7.	Выполнение мероприятий по укреплению физического здоровья воспитанников (высокий % посещаемости, низкая заболеваемость воспитанников группы)	2-6
8.	Использование современных форм работы с семьями воспитанников	1-4
9.	Систематическое повышение квалификации (не менее 72 ч. в течение 5 лет)	2
10.	- Государственные награды; - Звания («Почетный работник», «Отличник народного просвещения»); - Грамоты министерства.	
11.	Разработка и внедрение авторских программ	5
12.	Преобразование предметно-развивающей среды группы и прогулочных площадок	3
13.	Уровень готовности выпускников к обучению в школе	3-5
14.	Отсутствие задолженности по родительской плате	2
	Максимальная сумма баллов по всем показателям:	

7. Поваров и обслуживающего персонала:

№	Показатели оценки	балл
1.	Дополнительная витаминизация блюд за счет овощей с УОУ школы (не менее 1 раза в неделю)	2-4
2.	Отсутствие жалоб за качество блюд и культуры обслуживания (в том числе отсутствие отходов)	3
3.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса:	1-3
4.	Качественная подготовка школы к учебному процессу	2-3
5.	Озеленение общественных мест школы	2-3
6.	За особый характер работы связанный с большим количеством зданий (рабочему по обслуживанию зданий, электрику)	3-5
7.	Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	2-4
	Максимальная сумма баллов по всем показателям:	

8. Секретаря-машинистки:

№	Показатели оценки	балл
1.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса:	1-3
2.	Качественное ведение и своевременное оформление документов	1-2
3.	Особый характер работы, связанный с большим числом и разбросанностью охраняемых объектов	До 4651
	Максимальная сумма баллов по всем показателям:	

Приложение 2
к Положению по оплате и стимулированию труда работников
МБОУ «Чушевицкая средняя школа»

**Критерии оценки качества и результативности работы
заместителей директора школы**

№	Показатели оценки	балл
1.	Руководство экспериментальной работой федерального, регионального, районного уровней, в том числе ФГОС	5-7
2.	Участие и победа учреждения в конкурсах (3 месяца) - районного уровня - регионального уровня - федерального уровня	5 10 15
3.	Обеспечение поддержки сайта школы (ежемесячное обновление страниц)	1-3
4.	Высокие результаты государственной итоговой аттестации (9-11 классы) в форме ГИА-9 и ЕГЭ (целый год)	5
5.	Подготовка документов к аккредитации школы (единовременно); Успешное прохождение аккредитации всех заявленных программ (3 месяца).	20 10
6.	Разработка образовательных программ и программы развития (3 месяца)	7
7.	Публикация по распространению опыта работы школы, подготовка публичного доклада директора	2-6
8.	Подготовка учителей к профессиональным конкурсам: - районного уровня (2 месяца); - областного уровня (3 месяца); - федерального и международного уровня (5 месяцев). В заочном участии (районный, областной и федеральный уровни) (1 месяц)	10 20
9.	Обобщение и распространение собственного опыта работы (выступление на конференциях, публикация в педагогических изданиях) на уровне: - школьном - районном (семинары, выступления с обобщением опыта) - областном и федеральном	10 15 20
10.	Положительная динамика показателей пропусков учебных занятий без уважительных причин	5
11.	Положительные результаты проверок управления образования	5
12.	Стабильное (или с повышением) качество знаний и успеваемость обучающихся	5-7
13.	Работа в комиссиях, орг. комитетах, участие в работе выездных РМО и КМО	1-10 3
14.	Систематическое повышение квалификации (не менее 72 часов в течение 5 лет).	2

	Сумма баллов	
--	--------------	--

**Критерии оценки качества и результативности работы
заместителя директора школы по АХР**

№	Показатели оценки	балл
1.	Отсутствие обоснованных (зависящих от него) замечаний со стороны контролирующих органов	1-8
2.	Отсутствие обоснованных (зависящих от него) замечаний со стороны работников школы	1-8
3.	Своевременная и качественная ликвидация технических неполадок (выполнение заявок)	3-5
4.	Постоянное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	3
5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3-5
6	Организация работы по сохранению и обеспечению комфортных санитарно – бытовых условий в интернате	3-5
7	Привлечение внебюджетных средств	10
	Максимальная сумма баллов по всем показателям:	

Приложение 3
к Положению по оплате и стимулированию труда работников
МБОУ «Чушевицкая средняя школа»

Наполняемость классов (групп) организаций, осуществляющих образовательную деятельность, применяемая для расчета коэффициента наполняемости организации

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные Организации	
-общееобразовательные классы	25
Общеобразовательные Организации, имеющие в своей структуре интернат	20
Организации, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных Организаций	12
Организации дополнительного образования детей	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12

Приложение 4
к Положению по оплате и стимулированию труда работников
МБОУ «Чушевицкая средняя школа»

Показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций

	Показатели	Шкала
1.	Обеспечение доступности и качества общего образования	
1.1	Сохранение контингента обучающихся, в т.ч. отсутствие отчислений из организации в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0-3
1.2	Организация проживания учащихся в пришкольном интернате	0-2
1.3	Организация подвоза обучающихся	0-3
1.4	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества знаний в сравнении с предыдущим периодом	0-5
1.5	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном и региональном уровнях	0-3
1.6	Показатели качества обученности по итогам независимой экспертизы (ЕГЭ, новая форма итоговой аттестации в 9 классе)	0-5
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалями	0-2
1.8	Доля выпускников, продолжающих обучение в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования	0-2
2.	Инновационная деятельность	
2.1	Работа в режиме муниципальной инновационной площадки	0-2
2.2	Работа в режиме базовой школы	0-3
2.3	Организация профильного обучения на 3 ступени образования	0-3
2.4	Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии	0-2
2.5	Наличие школьной медиатеки, АРМ учителя	0-2
2.6	Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе	0-2
3.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
3.1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.)	0-3
3.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.)	0-3
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта	0-3
3.4	Создание на базе общеобразовательного учреждения пункта проведения единого государственного экзамена	0-2

3.5	Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию пришкольной территории	0-3
4.	Кадровое обеспечение	
4.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету) Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов	0-4
4.2	Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях) на муниципальном и региональном уровнях	0-3
4.3	Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий	0-3
4.4	Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др.	0-3
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Состояние нормативно – правового обеспечения функционирования и развития образовательной организации	0-5
5.2	Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления	0-3
5.3	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	0-3
5.4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-2
5.5	Привлечение внебюджетных средств	0-2
5.6	Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, школьная пресса, ежегодные публичные доклады)	0-2
6.	Сохранение здоровья обучающихся	
6.1	Доля детей, охваченных горячим питанием	0-3
6.2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья школьников (праздники здоровья, спартакиады и др.)	0-2
6.3	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	0-2
6.4	Охват обучающихся спортивно-массовой работой и ее результативность	0-3
6.5	Организация отдыха и оздоровления школьников в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления	0-3

6.6	Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.	0-3
7.	Результативность воспитания	
7.1	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-3
7.2	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, областного, федерального уровней	0-3
7.3	Занятость учащихся во внеурочное время, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0-3
	Итого максимальное количество баллов	108