

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №10» г. Кунгур, Пермский край

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового
коллектива МАОУ «СОШ № 10»
№ 2 от «05» апреля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ №10»
Е.В. Акзегитова
«05» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10»

2022 год

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее – Положение).

2. Настоящее Положение разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федерального закона Российской Федерации от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13);

Постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»,

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.09.2013 № 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии»;

постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30

«Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

постановление Министерства труда Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 05 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Раздел «Торговля и общественное питание»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

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»;

решения Думы Кунгурского муниципального округа Пермского края от 26 августа 2021 г. № 191 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кунгурского муниципального округа Пермского края»;

Постановления администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края от 24.12.2021 № 1664-171-01-09 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края» (далее – Постановление);

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и органов местного самоуправления;

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

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

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

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

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

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

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (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, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7. Повышение (индексация) заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

тарифная ставка, оклад (должностной оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленного трудовым законодательством Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

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

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

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

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

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

Основной персонал муниципального учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого муниципального учреждения, к которым относятся педагогические работники:

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

прочие педагогические работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность, но непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей.

9. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в соответствии с приложением 1 настоящего Положения размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

10. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края, бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий в сфере образования.

Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляется на календарный год, исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке

в образовательную организацию на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств субсидий, выделенных на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

Фонд оплаты труда определяется в зависимости от вида муниципального учреждения:

общеобразовательных организаций – по принципу нормативного подушевого финансирования исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда), утвержденных постановлением администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края, и фактической численности обучающихся на начало учебного года, определяемой на основании локального нормативного акта общеобразовательной организации о зачислении (отчислении) обучающихся, воспитанников (при реализации общеобразовательной организацией образовательной программы дошкольного образования);

дошкольных образовательных организаций - по принципу нормативного подушевого финансирования, исходя из размеров нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда), утвержденных постановлением администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края и фактической численности воспитанников, определяемой на основании локального нормативного акта дошкольной образовательной организации о зачислении (отчислении) воспитанников;

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

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

11. Фонд оплаты труда муниципального учреждения (ΦOT_o) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\Phi OT_o = \Phi OT_b + \Phi OT_{ст}, \text{ где}$$

ΦOT_b – базовая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения (составляет не менее 70% ΦOT_o);

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения (составляет не более 30% ΦOT_o).

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

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

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

$$\Phi OT_b = \Phi OT_d + \Phi OT_k, \text{ где}$$

ΦOT_d - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) муниципального учреждения;

ΦOT_k - компенсационная часть фонда оплаты труда муниципального учреждения.

13. Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации (ΦOT_b) определяется по формуле:

$$\Phi OT_b = \Phi OT_{пед.р} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{ап} + \Phi OT_{моп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{\text{пед.р}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от ΦOT_6 (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям);

$\Phi OT_{\text{ауп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{увп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{ап}}$ - базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{\text{моп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

16. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации ($\Phi OT_{\text{ст}}$) распределяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT_{\text{ст. пед.р}} + \Phi OT_{\text{ст. ауп}} + \Phi OT_{\text{ст. увп}} + \Phi OT_{\text{ст. ап}} + \Phi OT_{\text{ст. моп}}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{\text{ст. пед.р}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от $\Phi OT_{\text{ст}}$);

$\Phi OT_{\text{ст. ауп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{ст. увп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{ст. ап}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{\text{ст. моп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

14. К педагогическим работникам образовательной организации, непосредственно осуществляющим учебный процесс (образовательную деятельность) относятся учителя (далее – учителя), а в случае реализации образовательной организацией общеобразовательной программы дошкольного образования – воспитатели.

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

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

16. Заработная плата учителя ($ЗП_y$) рассчитывается по формуле:

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

$C_{\text{тим}}$ – месячная тарифная ставка педагогической услуги. В случае преподавания учителем нескольких предметов месячная тарифная ставка педагогической услуги рассчитывается отдельно по каждому предмету;

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

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе;

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

К_к - выплаты компенсационного характера;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

А – коэффициент, учитывающий квалификацию учителей, который устанавливается для учителей имеющих первую квалификационную категорию – 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности);

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

Повышающий коэффициент сложности по предмету

Таблица 1

№ п/п	Предмет	Размер коэффициента
1	2	3
1	Русский язык, родной язык	0,2
2	Математика (алгебра, геометрия)	0,2
3	Начальные классы <*>	0,193
4	Иностранный язык	0,193
5	Химия	0,185
6	Физика	0,185
7	Биология	0,185
8	Литература, родная литература, чтение <***>	0,168
9	География, природоведение	0,168
10	Технология	0,145
11	Обществоведение, обществознание	0,168
12	История	0,168
13	Информатика	0,168
14	Физическое воспитание, физическая культура	0,127
15	МХК	0,145
16	ОБЖ	0,145
17	Экономика	0,145
18	Черчение	0,145
19	Предметы школьного и регионального компонентов <***>	0,072
20	Музыка	0,067
21	Право	0,06
22	ИЗО	0,05
23	Астрономия	0,05
24	Предметы КАБ (коррекционно-развивающей области): логопедия, развитие психомоторных и сенсорных процессов, ЛФК, ритмика, СБО <***>	0,193
25	Дополнительные предметы по программе «Особый	0,145

	ребенок» (I, II ступень, счет, письмо, хозяйственно-бытовой труд, предметно - практическая деятельность) <***>	
26	Внеурочная деятельность	0,05

Примечание:

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

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

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

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

$$C_{\text{тпм}} = (C_{\text{тп}} \times \text{Пбу}1 \times t_1 + C_{\text{тп}} \times \text{Пбу}2 \times t_2 + \dots + C_{\text{тп}} \times \text{Пбу}i \times t_i), \text{ где}$$

$C_{\text{тп}}$ – тарифная ставка педагогической услуги для учителей (руб./ученико-час), рассчитываемая в порядке, предусмотренном пунктом 19 настоящего Положения;

$\text{Пбу}1$ - численность обучающихся в 1-ом классе;

$\text{Пбу}2$ - численность обучающихся в 2-ом классе;

$\text{Пбу}i$ - численность обучающихся в i-ом классе.

Численность обучающихся учитывается на 1 число каждого месяца.

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

Деление класса на группы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом общеобразовательной организации при наполняемости.

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

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

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

($C_{\text{тпм}}$) - месячная тарифная ставка педагогической услуги для учителей (рассчитанная в п. 17);

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

$Y_{\text{сн1}}$ - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость класса, скомплектованного из детей с ограниченными возможностями здоровья ($Y_{\text{сн}} = 25/NN$, где NN - нормативная наполняемость класса (25/15=1,67; 25/12=2,08; 14/12; и т.д.);

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

При отсутствии основания применения одного из условных коэффициентов ($Y_{\text{сн1}}$ или

$У_{сн2}$), значение условного коэффициента принимается равное 1.

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

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

- городских школ - 25 человек;

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

Коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки педагогической услуги для учителей, преподающих в классах (группах), скомплектованных из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и повышающий размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) воспитателей и прочих педагогических работников и специалистов, представлены в таблице 2:

Таблица 2

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

19. Тарифная ставка педагогической услуги ($C_{тп}$) для учителей, (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{тп} = \frac{ФОТ_d}{(П_{бу1} \times T_{y1} + П_{бу2} \times T_{y2} + \dots + П_{буi} \times T_{yi})} \times \frac{D_{нед}}{52,14}, \text{ где}$$

$ФОТ_d$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$П_{бу1}$ - численность получателей муниципальной услуги в 1-ом классе;

$П_{бу2}$ - численность получателей муниципальной услуги во 2-ом;

$П_{буi}$ - численность получателей муниципальной услуги в i-ом классе;

T_{y1} - годовое количество часов по учебному плану в 1-ом классе в соответствии с

государственным образовательным стандартом;

T_{y2} - годовое количество часов по учебному плану во 2-ом классе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

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

Годовое количество часов по учебному плану в классе принимается с учетом часов внеурочной деятельности и дополнительных часов в связи с делением классов на группы.

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

52,14 – количество недель в году.

$C_{тп}$ рассчитывается общеобразовательной организацией ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

20. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\Phi OT_{д}$) определяется по формуле:

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

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

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами;

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

P_e – тарифная ставка в размере 8 111,00 рублей;

12 – количество месяцев в году.

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

21. При условии ведения работы с обучающимися в форме семейного образования, а также с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися, порядок расчета заработной платы учителя и прочих педагогических работников определяется отдельным локальным нормативным актом образовательной организации.

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

IV. Расчет заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс

23. К педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, непосредственно осуществляющим учебный процесс относятся воспитатели.

24. Заработная плата воспитателя рассчитывается по формуле:

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

$\text{Оклад}_{в}$ - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) воспитателя определяется в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

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

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

К_к - выплаты компенсационного характера;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности);

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

25. При условии ведения работы с воспитанниками в форме семейного образования, а также с воспитанниками групп комбинированной направленности, обучения на дому порядок расчета заработной платы воспитателя и прочих педагогических работников определяется отдельным локальным нормативным актом образовательной организации.

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

V. Расчет заработной платы прочих педагогических работников

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

28. Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ппр} = \text{Оклад}_{ппр} \times (1 + А + К_{стаж}) \times К_{овз} + Н + К_{к} + К_{стим}, \text{ где}$$

ЗП_{ппр} - заработная плата прочего педагогического работника;

Оклад_{ппр} - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников имеющих первую квалификационную категорию - 0,2, высшую квалификационную категорию – 0,3. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности);

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

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

К_{овз} – коэффициент, повышающий размер месячной тарифной ставки, оклада (должностной оклада) прочего педагогического работника, определяемый в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения;

К_к - выплаты компенсационного характера;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

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

VI. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала муниципального учреждения

30. Заработная плата работников муниципального учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала ($ЗП_{увп}$) рассчитывается по формуле:

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

Оклад_{увп} - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

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

VII. Оплата труда административного персонала муниципального учреждения

32. Заработная плата работников из числа административного персонала ($ЗП_{ап}$) рассчитывается по формуле:

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

Оклад ап - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

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

VIII. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (рабочих) муниципального учреждения

34. Заработная плата работников муниципального учреждения из числа младшего обслуживающего персонала ($ЗП_{моп}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{моп} = \text{Оклад}_{моп} + K_k + K_{\text{стим}}.$$

Оклад_{моп} - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения;

K_k - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

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

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

IX. Оплата труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений

36. Оплата труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Заработная плата руководителя муниципального учреждения (ЗПрук) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Окладрук} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Окладрук - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

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

Базовая сумма для установления должностного оклада руководителю образовательной организации составляет 23 188,00 рублей.

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

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

Таблица 3

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к Базовой сумме
1	2	3	4
Общеобразовательные организации			
1.	до 300 обучающихся	1	1,2
2.	от 301 до 400 обучающихся	2	1,25
3.	от 401 до 500 обучающихся	3	1,3
4.	от 501 до 600 обучающихся	4	1,35
5.	от 601 до 700 обучающихся	5	1,4
6.	от 701 до 800 обучающихся	6	1,45
7.	от 801 до 1200 обучающихся	7	1,65
8.	свыше 1201 обучающихся	8	1,85

Для расчета показателя отнесения муниципального учреждения к категории в соответствии с таблицей 3 для общеобразовательных организаций численность обучающихся принимается только по юридическому адресу.

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

38. Заработная плата заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений (ЗПзам) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Окладзам} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Окладзам - должностной оклад заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, определяемый в трудовом договоре, устанавливается руководителем муниципального учреждения на 10-50% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения:

а) заместителю руководителя по учебной, методической и воспитательной работе:

- ниже на 10-19%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 3 лет;

- ниже на 20-29%, имеющим высшее профессиональное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях.;

- ниже на 30-50%, имеющим среднее специальное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях;

б) заместителю директора по дошкольному образованию:

- ниже на 20 – 25%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 5 лет;

- ниже на 26 – 35%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 3 лет;

- ниже на 36 – 50%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 1 года или при наличии среднего специального образования и стажа работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

в) заместителю директора:

- ниже на 10%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

- ниже на 11-30%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 1 года;

- ниже на 31-50%, имеющим среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

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

K_k - выплаты компенсационного характера;

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

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

39. При осуществлении муниципальным учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю муниципального учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду и(или) в безвозмездное пользование, полученных от арендаторов и(или) ссудополучателей в рамках исполнения соответствующих договоров аренды и(или) безвозмездного пользования в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 1 к 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяются нормы трудового законодательства.

41. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения начальника Управления образования.

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

Преподавательская работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться с разрешения начальника Управления образования.

Х. Выплаты компенсационного характера

42. Работникам, заместителю руководителя и руководителю муниципального учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

42.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 100%.

42.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

42.3. Выплата за работу в ночное время: (с 22 часов до 6 часов) на 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

42.4. Оплата сверхурочной работы: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

42.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере за фактически отработанное время с учетом всех компенсационных доплат.

42.6. Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

42.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) до 100%.

42.8. Выплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ до 500%.

42.9. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 200%.

42.10. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета.

42.11. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета.

42.12. Ежемесячная выплата за работу по руководству школьными методическими объединениями в размере 600,00 рублей.

42.13. Ежемесячная компенсационная выплата руководителю муниципального учреждения, характеризующая особенности деятельности муниципального учреждения, определяемая ежегодно до 01 февраля текущего финансового года приказом начальника Управления образования в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Показатели	Размер компенсационной выплаты, %
1	2	4
I. Для руководителя дошкольной образовательной организации		
1.1.	Наличие на балансе образовательной организации более одного здания, используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание)	8
II. Для руководителя общеобразовательной организации		
2.1.	Наличие филиала (за каждый филиал) с численностью учащихся до 100 человек	5
2.2.	Наличие филиала (за каждый филиал) с численностью учащихся свыше 101 человека	10
2.3.	Наличие структурных подразделений дошкольного образования с численностью воспитанников до 200 человек	5

2.4.	Наличие структурных подразделений дошкольного образования с численностью воспитанников от 201 до 300 человек	10
2.5.	Наличие структурных подразделений дошкольного образования с численностью воспитанников свыше 301 человек	15
2.6.	Наличие на балансе образовательной организации (в собственности) более одного здания (помещения), используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание (помещение), за исключением здания филиала и структурного подразделения)	5
2.7.	Наличие на балансе (в аренде) образовательной организации более одного здания (помещение), используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности с отдаленностью свыше 300 метров (за каждое здание (помещение), за исключением здания филиала и структурного подразделения)	3
2.8.	Наличие подвоза обучающихся наемными транспортными средствами	2
2.9.	Наличие подвоза обучающихся транспортными средствами, состоящими на балансе образовательной организации	5
2.10.	Наличие подвоза обучающихся наемными транспортными средствами и транспортными средствами, состоящими на балансе образовательной организации	7
2.11.	За реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в отдельной муниципальной общеобразовательной организации	25
2.12.	Осуществление уставной деятельности на базе Краевого детского санатория для больных туберкулезом «Ирень»	3
2.13.	Наличие на балансе образовательной организации бассейна	5
2.14.	Наличие на балансе образовательной организации спортивного сооружения (стадиона)	5
2.15.	За реализацию общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением предметов	15
2.16.	За реализацию общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования обучающимся в исправительных учреждениях уголовно-исправительной системы	15
III. Для руководителя организации дополнительного образования		
3.1.	Наличие на балансе образовательной организации турбазы, теплицы и опытного участка, спортивного сооружения (стадиона)	5
3.2.	За проведение мероприятий муниципального уровня	10
3.3.	Наличие на балансе образовательной организации более одного здания, используемого в образовательном процессе, указанного в лицензии на осуществление образовательной деятельности (за каждое здание)	5

Компенсационная выплата руководителю муниципального учреждения, характеризующая особенности деятельности муниципального учреждения, может быть отменена в связи с изменениями в деятельности муниципального учреждения на основании ходатайства (информации), поступившей от муниципального учреждения либо специалиста Управления образования, курирующего соответствующую сферу деятельности.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) с учетом повышающих коэффициентов либо в абсолютном размере.

44. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения (при наличии).

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

19 человек и менее – 1 200,00 рублей;

от 20 до 24 человек – 1 500,00 рублей;

25 человек и более – 1 700,00 рублей.

При установлении размера ежемесячной выплаты за классное руководство за счет регионального бюджета численность обучающихся учитывается на 1-ое число текущего месяца.

46. Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета составляет 5 000,00 рублей за работу в одном классе (классе-комплекте).

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

При условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах) размер ежемесячной выплаты составляет 10 000,00 рублей.

47. Размеры и срок установления компенсационных выплат руководителю муниципального учреждения устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с распоряжением начальника Управления образования.

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

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

XI. Выплаты стимулирующего характера

50. В пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

50.1. Выплата заместителям руководителей за выслугу лет. Размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения в зависимости от стажа работы, но не может быть более размера, предусмотренного в таблице 5:

Таблица 5

№ п/п	Стаж работы	% к месячной тарифной ставке
1	2	3
1	От 5 до 10 лет	5
2	От 10 до 15 лет	10

3	Свыше 15 лет	15
---	--------------	----

В стаж работы засчитываются следующие периоды работы:

работа в муниципальных и государственных образовательных организациях, в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования, на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующий учебной частью или отделением, руководитель филиала и т.п.);

замещение должностей муниципальной и государственной службы.

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

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

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

Перечень показателей для установления выплат стимулирующего характера приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

В компетенцию муниципального учреждения входит самостоятельное решение вопроса о применении показателей, изменении или уточнении перечня критериев и показателей оценки, диапазона баллов.

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг педагогическим работникам производятся ежемесячно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

награждение Почетной грамотой Управления образования, Главы муниципального образования, Законодательного собрания Пермского края, представительного органа муниципального образования, Министерства образования и науки Пермского края, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Министерства спорта Российской Федерации;

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

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

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

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

54. Вновь принятому на работу педагогическому работнику производятся выплаты стимулирующего характера единовременно. Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников по выплатам единовременного характера утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения.

55. Для установления размеров стимулирующих выплат Приказом директора создается постоянно действующая комиссия.

56. Комиссия производит рассмотрение листов достижений и подсчет баллов путем заполнения оценочного листа (приложение 4) по результатам работы за полугодие каждому педагогическому работнику в течение 10 рабочих дней после окончания полугодия;

Произведенный комиссией подсчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

57. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения, директор образовательной организации издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера, согласно количеству

баллов, заработанных педагогическим работником. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

58. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы педагогическим работникам производится за полугодие на основе критериев, установленных настоящим Положением. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

59. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы за полугодие производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе – с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие педагогическим работникам должны быть установлены в период с 01 сентября по 20 сентября, на второе с 01 января по 20 января.

60. Если на педагогического работника в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

61. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому педагогическому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией муниципального учреждения, создаваемой на основании приказа директора муниципального учреждения.

62. Комиссия рассматривает показатели работы педагогических работников, производит подсчет баллов и оформляет протокол. На основании протокола издается приказ руководителя образовательной организации.

63. Размер стимулирующей выплаты каждого педагога определяется путем умножения цены балла на количество баллов, отраженных в оценочном листе.

Цена (денежный вес в рублях) каждого балла без учета уральского коэффициента определяется в следующем порядке:

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (далее СФ), запланированный на текущий период (месяц, четверть) делится на общую сумму баллов (далее ОСБ) полученных работниками (общая сумма баллов оценочного листа) и делится на уральский коэффициент. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла (далее ЦБ) без учета уральского коэффициента.

- $СФ/ОСБ/Ук = ЦБ$, где
- СФ – стимулирующий фонд,
- ОСБ – общая сумма баллов,
- Ук – уральский коэффициент + 1.15
- ЦБ – цена одного балла.

64. Этот показатель (ЦБ) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника (далее ПКБ). В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику образовательной организации на текущий период.

- $ЦБ*ПКБ=СЧП$, где
- ПКБ – персональное количество баллов,
- ЦБ - цена одного балла,
- СЧП – стимулирующая часть педагога.

65. Педагогический работник знакомится с определенной ему суммой баллов. В случае несогласия педагог обращается в комиссию с ходатайством о пересмотре суммы баллов. Комиссия рассматривает ходатайство педагога и выносит решение в течение 5 дней со дня подачи документа заявителем.

66. Стимулирующие выплаты (баллы) не начисляются и не выплачиваются в период нахождения педагогического работника в ежегодных оплачиваемых отпусках.

67. Критерии оценки деятельности прочего персонала и определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

68. Установление выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу производится приказом директора, с учетом мнения непосредственного руководителя каждого работника путем представления предложений по выплатам и/или визирования проекта приказа.

69. Установление выплат премиального характера работникам образовательной организации осуществляется с учетом мнения непосредственного руководителя каждого работника.

Размер премиальных выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора образовательной организации.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

70. Премия и выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарное взыскание за период, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание.

71. Премииальные выплаты педагогическому персоналу, административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу производятся в % отношении от базовой части (должностного оклада) или в абсолютном денежном выражении по критериям согласно таблице 6:

Таблица 6

№ п/п	Критерии	% выплаты
1.	В связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя	От 1 %
2.	По итогам работы школы за учебный, финансовый год	От 1 %
3.	За подготовку школы к началу учебного года, за качественное и своевременное выполнение ремонтных работ в каникулярный период	От 1 %
4.	За качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий директора образовательной организации	От 1 %
5.	В связи с награждением Почетной грамотой Управления образования, Главы муниципального образования, Законодательного собрания Пермского края, представительного органа муниципального образования, Министерства образования и науки Пермского края, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Министерства спорта Российской Федерации	От 1 %
6.	В связи с празднованием юбилейной даты работника (50, 55, 60, 65 лет)	От 1%
7.	За высокие результаты работы	От 1%

72. Стимулирующие и премиальные выплаты производятся при наличии средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

73. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников муниципального учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

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

ХII. Другие вопросы оплаты труда

75. В пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в год в следующих случаях:

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

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

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

г) тяжелого материального положения;

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

76. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю муниципального учреждения в конкретном размере принимается комиссией Управления образования, формируемой в соответствии с распоряжением начальника Управления образования, на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 75 настоящего Положения (копия свидетельства о смерти близкого родственника; справка (выписка) или любой другой документ из органов, где произведена регистрация возникшего чрезвычайного обстоятельства; копия больничного листа или иной документ, подтверждающий дорогостоящее лечение).

77. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и работникам муниципального учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах «а» - «в» пункта 75 настоящего Положения.

ХIII. Заключительные положения

78. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2022 года.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
10»

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

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; Секретарь-машинистка	6 928,00
2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7 274,00

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам Лаборант Секретарь руководителя	7 347,00
2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Специалист по охране труда Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутривидовая категория	7 719,00

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

1.	1-й квалификационный уровень	Документовед Инженер Экономист Юрисконсульт	8 540,00
2.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8 991,00
3.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 484,00

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Вожатый Помощник воспитателя Секретарь учебной части	7 194,00

5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) ¹
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	6 705,00
2.	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист Концертмейстер; Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Социальный педагог; Тренер-преподаватель	7 358,00
3.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; Методист; Педагог-психолог; Старший инструктор-методист; Старший педагог дополнительного образования;	8 111,00

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

		Старший тренер-преподаватель	
4.	4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ; Педагог-библиотекарь; Старший воспитатель; Старший методист; Тьютор; Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	8 779,00

6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, туристической базой	12 938,00

7. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих»

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик	5 904,00

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
1	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7 719,00

2	Специалист по закупкам	12 938,00
3	Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией	12 938,00
4	Технический специалист по ИС	7 347,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
10»

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
должностей работников муниципальных учреждений по видам персонала

N п/п	Наименование видов персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора, заведующий, заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения, заведующий библиотекой
2.	Административный персонал	Архивариус Делопроизводитель Документовед Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий складом Заведующий хозяйством Инженер Инспектор по кадрам Лаборант Механик Секретарь руководителя Секретарь-машинистка Техник Художник Специалист по закупкам Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией Технический специалист по ИС
3.	Педагогические работники	Воспитатель Инструктор-методист Инструктор по физической культуре Концертмейстер Методист Музыкальный руководитель Педагог дополнительного образования Педагог-библиотекарь Педагог-организатор Педагог-психолог Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Социальный педагог Старший вожатый Старший воспитатель Старший инструктор-методист Старший методист

		<p>Старший педагог дополнительного образования Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель Тьютор Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед</p>
4.	Учебно-вспомогательный персонал	<p>Вожатый Диспетчер образовательного учреждения Младший воспитатель Помощник воспитателя Секретарь учебной части Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья</p>
5.	Работники культуры, искусства и кинематографии	<p>Аккомпаниатор</p>
6.	Медицинский персонал	<p>Врач Врач-педиатр (Фельдшер)</p>
7.	Младший обслуживающий персонал	<p>Водитель автомобиля Водитель мототранспортных средств (кат. А) Гардеробщик Грузчик Дворник Кастелянша Костюмер Кладовщик Кухонный рабочий Оператор котельной Оператор теплового пункта Повар Подсобный рабочий Приемщик пункта проката Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Рабочий по ремонту спортивного снаряжения и инвентаря Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Уборщик территорий</p>

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
10»

**ПОРЯДОК
определения стажа педагогической работы**

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

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

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

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

Таблица 1

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, среднего и начального профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги

		<p>дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
2.	<p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
3.	<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
4.	<p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-</p>

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

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

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

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

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

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных организациях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителей (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции, органов внутренних дел);

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

8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

г) педагогам дополнительного образования;

д) педагогам-психологам;

е) методистам.

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

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

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

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

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

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

Таблица 2

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

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального автономного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
10»

**Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников
для осуществления выплат стимулирующего характера**

Методическая работа	Уровень	Балл	Результаты за полугодие	Балл
Дессиминация собственного педагогического опыта: -открытые уроки, публикации -мастер-классы; - выступления на семинарах, конференциях (ПГНИУ, ВШЭ)	Муниципальный	2		
	Краевой, Россия	3		
Заведование кабинетом		до 4		
Несвоевременная сдача документации Наличие замечаний по документации	1-2 замечания	-5		
	3 и более	-10		
Руководство творческой группой	Школьный	2-4		
Воспитательная работа, здоровье				
Заполнение ИПК Реализация ИПК		1-3		
Реализация программы воспитания и социализации		до 5		
Совершение административных правонарушений		-3		
Совершение преступлений и ООД		-5		
Несвоевременное выявление пропусков уроков учащимися без уважительной причины		-2		
Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Наличие обоснованных заявлений - 3			
Несоответствие внешнего вида учащихся (отсутствие формы или второй обуви)	До 5 чел.	-2		
	Более 5 ч	-5		
Охват горячим питанием (включая бесплатников)	1 уровень 90-100%	3		
	89-75 %	2		

	Ниже 75% 2-3 уровень	0		
	65-100%	3		
	64-50%	2		
	ниже 50%	0		
Наличие травматизма в классе	Наличие	-2		
Достижения учащихся				
Классные руководители: Степень обученности учащихся: - стабильность (количество на 4 и 5)		2		
- положительная динамика (количество увеличивается)		2-4		
-отрицательная динамика (количество уменьшилось)		от -2 до -4		
Успеваемость 100% (учителя 2-11 классы)		2		
Степень обученности учащихся 5-11 классы (кроме учителей технологии, ОБЖ, физической культуры, ИЗО, музыки): От 55 до 65%		4		
От 45 до 54 %		3		
От 35 до 44 %		2		
Ниже 34 %		0		
Степень обученности учащихся 5-11 классов для учителей технологии, ОБЖ, физической культуры, ИЗО, музыки:				
От 90% до 100%		4		
От 89% до 79%		3		
От 78% до 70%		2		
Ниже 70%		0		
Степень обученности учащихся 2 – 4 классы свыше 70 %		4		
от 60 до 69 %		3		
от 45 до 59 %		2		
ниже 45 %		0		
Неуспевающие по предмету		- 1 за ученика		
Участие во всероссийской предметной олимпиаде, олимпиадах «Высшая проба», «Юные таланты» (очное): участие	город город	1 5		

призовое место участие призовое место	край край	5 10		
Результаты интеллектуальных, творческих конкурсов (очные) участие 2-3 место 1 место		2 3 4		
НИР (школьный). Участие: до 3 человек	школа	1		
до 5 человек		2		
до 10 человек		4		
свыше 10 человек		5		
Результативность (1-3 место)		2		
НИР (городской) участие призовое место	город	2 5		
НИР (краевой) участие призовое место дистанционный формат		край	6 10 до 5	
Результативность ГИА и ЕГЭ				
Экзамены	Получение учеником 100 баллов	ОГЭ -5 ЕГЭ-10		
Средний балл меньше городского		до 5		
Средний балл равен городскому		до 7		
Средний балл выше городского		до 10		
Предметы по выбору				
Средний балл меньше		до 5		
Средний балл равен		до 7		
Средний балл выше		до 10 при числ. свыше 10 человек		
11 классы				
Обязательные экзамены				
Средний балл меньше городского		до 6		
Средний балл равен городскому		до 8		
Средний балл выше городского		до 10		
Экзамены по выбору				

Средний балл меньше городского		до 6		
Средний балл равен городскому		до 8		
Средний балл выше городского		до 10 при численности свыше 10 человек		
Количество выпускников 9, 11 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА и ЕГЭ по всем предметам, кроме русского языка. 85 баллов и выше по русскому языку	В течение года	1 ученик - 5, не выше 30		
Результаты ВПР, мониторинговых обследований учащихся 4 классов Ср. балл меньше – до 3 баллов Ср. балл равен – до 6 баллов Ср. балл выше – до 8 баллов Количество учащихся, набравших макс. балл	В течение года	2 за ученика Не выше 20		
Проектная деятельность				
Реализация проекта в рамках программы развития		до 7		
Другое				
Всего баллов Максимальный балл – 100			Всего баллов за 2 полугодие	

**Критерии оценки качества и результативности работы воспитателя
для осуществления выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Наименование критерия	Период отчетности	Максимальное кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Академический				
Обеспечение прав граждан на получение образования				
1.1.	Отсутствие жалоб	полугодие	2	Отсутствие жалоб
1.2.	Обеспечение доступности качественного образования: Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей	полугодие	4 7	Доля детей и родителей, привлеченных на организованные мероприятия не менее 50% в образовательном учреждении: тематическая выставка(в

	педагогическим знаниям.			соответствии с критериями) интерактивная форма(лист регистрации мероприятия, фото)
ИТОГО по блоку № 1				13
Блок № 2. Воспитательная работа, здоровье.				
2.1.	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в группе «риска» находящихся в социально опасном положении (СОП)	полугодие	5	Информационная справка по исполнению мероприятий, заверенная руководителем
ИТОГО по блоку № 2				5
Блок № 3. Эффективность организации работ по реализации ООП ДО				
3.1.	Соответствие предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС: Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	полугодие	20 15 10	По разработанным критериям (наполнение, обновление ООП, с учетом возрастных особенностей, индивидуальных интересов и т.д.).
3.2.	Реализация инновационной образовательной программы	полугодие	7	Отчет
3.3.	Участие в профессиональных конкурсах: краевой и федеральный (заочно, дистанционно) муниципальный (очно) краевой (очно)	полугодие	3 5 10	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы
3.4.	Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня: краевой и федеральный муниципальный, краевой и федеральный	полугодие	5 10	В сети интернет Печатное издание
3.5.	Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях, участие в методических объединениях муниципальный, краевой	полугодие	5 10	участие (сертификат) Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы выступление
3.6.	Своевременное и качественное оформление документации, в т.ч. табеля учета посещаемости детей	полугодие	7	В соответствии со справкой-информацией ст.воспитателя
ИТОГО по блоку № 3				82
ВСЕГО				100

Критерии оценки качества и результативности работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и педагога дополнительного образования для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Максимальное кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Организация образовательного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам (ГР СОП, ОВЗ, ОД)	полугодие	10	Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (отчеты) 5-8чел.
1.2.	Соответствие предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	полугодие	6 3 1	По разработанным критериям (наполнение, обновление ООП, с учетом возрастных особенностей, индивидуальных интересов и т.д.)
1.3.	Своевременное и качественное оформление документации	полугодие	3	В соответствии со справкой-информацией ст.воспитателя
ИТОГО по блоку № 1			19	
Блок № 2. Методическая деятельность				
2.1.	Реализация инновационной образовательной программы	полугодие	7	Отчет
2.2.	Публикации в периодических изданиях различного уровня (муниципальный, краевой, федеральный)	полугодие	10 5	Печатное издание Сети интернет
2.3.	Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях. Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом Институциональный, муниципальный, краевой	полугодие	5 10	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы. Конспекты участие выступление
2.4.	Проведение на разных уровнях институциональный, муниципальный, краевой: -интерактивных форм с педагогами (мастер-классов, семинаров, стажировок)	полугодие	5	Количество конспектов: Не менее 1
ИТОГО по блоку № 2			42	
Блок № 3. Участие в конкурсах				
3.1.	Профессиональные конкурсы: краевой, федеральный муниципальный краевой	полугодие	3 5 10	Количество - сертификатов, дипломов (не менее 1) в сети интернет выступление выступление

3.2.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (муниципальный, краевой)	полугодие	3	Доля детей от списочного состава воспитанников (не менее 1%)
3.3.	Наличие детей, получивших призовые места	полугодие	5	Дипломы, грамоты.
ИТОГО по блоку № 3			26	
Блок № 4. Взаимодействие с родителями				
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб	полугодие	2	Отсутствие жалоб
4.2.	Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями воспитанников	полугодие	4 7	Количество: тематические выставки не менее 1-ой мероприятие не менее 1-ого
ИТОГО по блоку № 4			13	
ВСЕГО				100

Критерии оценки качества и результативности работы старшего воспитателя для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Уровень	Максимальное кол-во баллов или процент	Формула расчета доли (измеритель)
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Организация инновационных образовательных программ	полугодие	10	Доля воспитанников от списочного состава, посещающие образовательные услуги (кружки, секции) 30%
1.2.	Наличие призеров, получивших награды на конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный; Краевой, федеральный.	полугодие	3 5	Доля детей от общего списочного состава воспитанников ДООУ Не менее 1% Не менее 1%
1.3.	Использование интерактивных форм работы с педагогами	полугодие	5	не менее 1 мероприятия в квартал
1.4.	Соответствие предметно пространственной среды групп требованиям ФГОС	полугодие	5	Результаты контроля
ИТОГО по блоку № 1			28	
Блок № 2. Инновационная деятельность				
2.1.	Владение педагогами современными	полугодие	5	Доля мероприятий с использованием ИКТ от

	образовательными технологиями, методиками, программами в том числе использование ИКТ			общего числа запланированных занятий в годовом плане - 30%
2.2.	Публикации в периодических изданиях различного уровня: муниципальный; краевой и федеральный;	полугодие	5 10	Размещение информации на официальном сайте образовательного учреждения в сети Интернет (ежемесячно), печатные издания
ИТОГО по блоку № 2			20	
Блок № 3. Методическая деятельность				
3.1.	Реализация мероприятий с педагогами, в том числе с молодыми	полугодие	15	Количество (не менее 3-х)
3.2.	Повышение квалификации через курсовую подготовку, участие в семинарах, конференциях: муниципального уровня регионального уровня.	полугодие	5 10	Удостоверения, сертификаты Количество (не менее 3-х)
3.3.	Организация и руководство временными творческими группами	полугодие	10	Приказы, протоколы заседаний.
ИТОГО по блоку № 3			40	
Блок № 4. Воспитательная деятельность				
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб	полугодие	2	Отсутствие жалоб
ИТОГО по блоку № 4			2	
Блок № 5. Уровень исполнительской дисциплины				
5.1.	Своевременная и качественная сдача отчетности	полугодие	10	Без нарушения сроков ежемесячно
ИТОГО по блоку № 5			10	
ВСЕГО				
100				

Критерии оценки качества и результативности работы педагога-психолога, учителя-логопеда и социального педагога для осуществления выплат стимулирующего характера (структурное подразделение)

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
Блок № 1. Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Организация учебно-коррекционного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам	полугодие	10	Результативность индивидуальной коррекционно-развивающей работы, положительная

				динамика Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ 5-8 чел.
1.2.	Соответствие предметно-пространственной среды группы (кабинета) требованиям ФГОС Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	полугодие	6 3 1	По разработанным критериям (наполнение, обновление ООП, с учетом возрастных особенностей, индивидуальных интересов и т.д.)
1.3.	Своевременное и качественное оформление документации	полугодие	3	В соответствии со справкой-информацией ст. воспитателя
ИТОГО по блоку № 1			19	
Блок № 2. Методическая деятельность				
2.1.	Реализация инновационной образовательной программы	полугодие	7	Отчет
2.2.	Публикации в периодических печатных изданиях различного уровня (муниципальный, краевой, федеральный)	полугодие	10 5	Печатное издание Сети интернет
2.3.	Выступления на конференциях, совещаниях на разных уровнях участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера: институциональный, муниципальный.	полугодие	5 10	Количество (не менее 1) - сертификаты, дипломы. Конспекты участие выступление
2.4.	Проведение на разных уровнях институциональный, муниципальный, краевой: -интерактивных форм с педагогами (мастер-классов, семинаров, стажировок)	полугодие	5	Количество конспектов: Не менее 1
ИТОГО по блоку № 2			42	
Блок № 3. Участие в конкурсах				
3.1.	Профессиональные конкурсы: муниципальный краевой	полугодие	3 5 10	Количество - сертификатов, дипломов (не менее 1) в сети интернет выступление выступление
3.2.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня муниципальный, краевой, федеральный	полугодие	3	Доля детей от списочного состава воспитанников не менее 1%
3.3	Наличие детей, получивших	полугодие	5	Дипломы, грамоты.

	призовые места			
ИТОГО по блоку № 3		26		
Блок № 4. Взаимодействие с родителями				
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб	полугодие	2	Отсутствие жалоб
4.2.	Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями воспитанников	полугодие	4 7	Количество: тематические выставки не менее 1-ой мероприятие не менее 1-ого
ИТОГО по блоку № 4		13		
ВСЕГО		100		

Критерии оценки качества и результативности работы педагога-психолога для осуществления выплат стимулирующего характера

Критерии и показатели оценки качества работы	Уровень	Балл	Результаты за 2 полугодие	Балл
Участие в экспериментально – проектной деятельности, конкурсах. Разработка и реализация проектов.		3		
		3		
Положительная динамика систематической коррекционно-развивающей работы с детьми ГР СОП и СОП		1-3		
Разработка методических материалов, сценариев мероприятий и коррекционно – развивающих программ. Подготовка рекомендаций (1 раз в четверть). Участие в работе методических объединений, проблемных групп.		1-3		
		2		
		2		
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный	4		
	Краевой	5		
	Федеральный	6		
Выступление на семинарах, конференциях, МО, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов (при наличии подтверждающей документации)	Школьный	2-3		
	Муниципальный	3		
	Краевой	4		
	Федеральный	5		
Размещение опыта работы, конспектов занятий, публикаций в СМИ (включая школьную газету), Систематическая работа с сайтом школы и с сайтами интернета. Выпуск брошюр, буклетов, рекомендаций, оформление стенда.		1-2		
		1-3		
		1-3		
Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной,		2-3		

реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ОДН, «группе риска», СОП и их семьями.				
Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, стоящими на учете в ОДН, «группе риска», СОП и их семьями, классными руководителями.		2-3		
Работа с органами ученического самоуправления, одарёнными детьми.		1-3		
Несвоевременная сдача отчетности. Наличие замечаний по документации	1-2 замечания	-5		
Участие в общественной жизни школы		До 3б.		
Отсутствие больничного листа		2		
Другое		До 10 б.		
Осуществление дежурства по школе Отсутствие на посту		1-3 -1 до -3		
Участие учащихся в олимпиадах, марафонах, чемпионатах, творческих конкурсах (доля от количества обучающихся учителем): до 10% до 20 % до 30 % свыше 30%		1 2 3 4		
Дистанционные конкурсы: участие до 10 человек свыше 10 человек		2 3		
Результаты интеллект. Конкурсов		2-приз		
Результаты творческих конкурсов		1-приз		
НИР (школьный). Участие:				
До 3 человек		1		
До 5 человек		2		
До 10 человек		4		
Свыше 10 человек		5		
Результативность:		2-приз.		
НИР (городской)		2- участие		
НИР (краевой)		5- призов.		
Олимпиады		6- участие		
Дистанционный Тур: 5 баллов, краевой – 10 баллов		10-приз. 2 за участия 5- приз.		

Всего баллов Максимальный балл – 100			Всего баллов за полугодие	
---	--	--	--	--

**Критерии оценки качества и результативности работы логопеда для осуществления
выплат стимулирующего характера**

Результативность образовательной деятельности	Уровень	Балл	Результаты за полугодие	Балл
Положительная динамика коррекции развития обучающихся воспитанников Стабильность Количество учащихся свыше нормы		5 – 10 За каждого ученика - 1		
Инновационная деятельность педагога				
Применение в деятельности современных профессиональных технологий Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций		5		
Методическая деятельность				
Участие в работе ГМО				
Разработка дидактических и методических пособий	Всероссийский	10		
	Региональный	7		
	Муниципальный	5		
Выступление на конференциях, совещаниях, проведение мастер - классов, семинаров	Всероссийский	10		
	Региональный	7		
	Муниципальный	5		
Проведение открытых занятий	Всероссийский	10		
	Региональный	5		
	Муниципальный			
	Региональный			
	Муниципальный			
Участие в конкурсах профессионального мастерства, публикации				
Участие в профессиональных конкурсах	Всероссийский	10		
	Региональный	7		
	Муниципальный	5		
Публикации	Всероссийский	10		
	Региональный	7		
	Муниципальный	5		

	Всероссийский Региональный Муниципальный	5		
Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворённость родителей качеством услуги (отзывы, публикации в газете)		5 5		
Оформление кабинета (специальные уголки)		3		
ИТОГО Максимальный балл – 100			Всего баллов за полугодие	

**Критерии оценки качества и результативности работы социального педагога для
осуществления выплат стимулирующего характера**

Критерии и показатели оценки качества работы	Уровень	Балл	Результаты за полугодие	Балл
Охват мероприятиями детей, состоящих на учёте в ОДН, ГР СОП, СОП	Из расчета на 1 ученика	1-3		
Положительная динамика развития у детей ГР СОП и СОП после проведения мероприятий, отсутствие повторной постановки на учёт		3		
- совершенное АП;		-1		
- совершенное ООД;		-2		
- совершенное преступление		-3		
Переход детей их семей СОП в ГР, из ГР СОП в норму. Отсутствие (сокращение) правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних		3		
Участие в экспериментально – проектной деятельности, конкурсах		3		
Разработка и реализация проектов		3		
Разработка методических материалов, сценариев мероприятий и коррекционно – развивающих программ, ИПК		1-3		
Подготовка рекомендаций (1 раз в четверть)		2 2		
Участие в работе методических объединений, проблемных групп				
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный Краевой Федеральный	4 5 6		

	ный			
Выступление на семинарах, конференциях, МО, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов (при наличии подтверждающей документации)	Школьный Муниципальный Краевой Федеральный	2-3 3 4 5		
Размещение опыта работы, конспектов занятий, публикаций в СМИ (включая школьную газету) Систематическая работа с сайтом школы и с сайтами интернета Выпуск брошюр, буклетов, рекомендаций, оформление стенда		1-2 1-3 1-3		
Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ОДН, ГР СОП, СОП и их семьями Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, стоящими на учете в ОДН, ГР СОП, СОП и их семьями, классными руководителями Работа с органами ученического самоуправления, одарёнными детьми		2-3 2-5 1-3		
Несвоевременная сдача отчетности Наличие замечаний по документации	1-2 замечания	5		
Участие в общественной жизни школы		до 3		
Другое (ведение протоколов Совета профилактики и др.)		до 10		
Кураторство и реализация ИПК		5-10		
Всего баллов Максимальный балл – 100			Всего баллов	

Критерии оценки качества и результативности работы учителя-дефектолога для осуществления выплат стимулирующего характера

Показатель	Проявление показателя	Оценка показателя	Оценка в баллах	
			1 полугодие	2 полугодие
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками				
1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных	0 - отсутствие 1 – наличие 2 – наличие + положительный результат		

	технологий и методик			
1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	0 - отсутствие 1 – наличие		
	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – наличие		
	Наличие электронного портфолио учителя	0 - отсутствие 1 – наличие		
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	0 - отсутствие 1 -наличие 2 – наличие + положительный результат		
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Использование технологий и методик коррекционно-развивающего обучения	0 - отсутствие 1 -наличие 2 – наличие + положительный результат		
Критерий II. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ				
2.1. Доля обучающихся, подтвердивших годовые отметки за четверть, полугодие, год (итоги административных работ)	Данные контрольных работ	1-25% - 1 26-50% - 2 51-79% - 3 80-100% - 4		
2.2. Доля обучающихся 5-х классов, подтвердивших годовые оценки начальной школы	Результаты адаптации учащихся начальной школы	1-25% - 1 26-50% - 2 51-79% - 3 80-100% -4		
2.3. Официально зафиксированные достижения обучающихся по данным школьной ПМПК за отчетный период 2.5. Мониторинг эффективности коррекционной работы	Доля обучающихся имеющих положительную динамику развития по рубежным результатам (год, четверти, год) Доля обучающихся, имеющих значительные улучшения	Менее 25 % - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4		

Критерий III. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
3.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование	0 - отсутствие 1 - наличие 2 – наличие + положительный результат		
3.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	0 - отсутствие 1 - наличие 2 – наличие + положительный результат		
3.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, заседании школьного МО, круглых столах; публикации	0 - отсутствие 1 - наличие 2 – наличие + положительный результат		
3.4. Результативность участия педагога в конкурсах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства учителя в рамках профессиональных конкурсов	0 - отсутствие 1 - наличие 2 – наличие + положительный результат		
3.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов, руководство районными МО, творческими группами	0 - отсутствие 1 - наличие 2 – наличие + положительный результат		

Критерии оценки качества и результативности работы педагога-библиотекаря для осуществления выплат стимулирующего характера

Показатель	Проявление показателя	Оценка показателя	Оценка в баллах
Аналитический подход к планированию работ	Составление планов, статистических отчетов и проблемного анализа деятельности	1 балл	
Выполнение планов работы	60%-90% 90% - 100%	1 балл 2 балла	
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	Очно Дистанционно	4 балла, 8 баллов	
Качественное ведение документации,	Полученные замечания своевременно устранены	1 балл 2 балла	

своевременное предоставление материалов, выполнение поручений	Отсутствие замечаний		
Обработка поступившей литературы, штемпелевание, расстановка на стеллажах	Своевременность и качество	2 балла	
Работа с фондом периодических изданий	Своевременность оформления подписки Систематизация и хранение	1 балл 1 балл	
Выдача и сбор учебников	Выполнение плана-графика	1 балл	
Работа по сохранности фонда	Отсутствие замечаний	2 балла	
Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	Рост посещаемости по сравнению с прошлым годом Посещаемость на прежнем уровне За пропаганду чтения как формы досуга (одно мероприятие) За использование информационно-компьютерных технологий в развитии читательской активности и самообразования учащихся За оформление тематических выставок (стендов) За организацию и проведение бесед, обзоров, других массовых мероприятий	2 балла 1 балл 2 балла 2 балла 1- 2 балла 2 балла	
Проведение библиотечных уроков	1 урок в классе	2 балла	
Выступления на методических семинарах, ГМО, МС	Одно выступление	2 балла	
Проведение мастер-классов, выступлений на конференциях	Одно мероприятие	2-5 баллов	
Работа с муниципальными библиотеками	Проведение совместных мероприятий, участие в работе Семинаров, секций, круглых столов.	2 балла	

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по учебной работе для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Освоение государственного образовательного стандарта	до 50 %
2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса	до 50%

3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обучение на дому, обучение учащихся с ОВЗ, семейное обучение)	до 30%
4	Сохранение контингента учащихся	до 30%
5	Участие в проектной и другой инновационной деятельности	до 20%
6	Работа с сайтом школы	до 20%
7	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, НОУ, конкурсов	до 30 %
8	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ), ВПР и мониторинговых обследований	до 70%
	Итого	до 300 %

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по методической работе для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	до 10%
2	Сопровождение педагогов, аттестующихся на I и высшую категорию	до 40%
3	Организация работы аттестационной комиссии школы	до 10%
4	Организация работы временных творческих коллективов, МО	до 40%
5	Участие в проектной и другой инновационной деятельности	до 40%
6	Работа с сайтом школы,	до 20%
7	Программное обеспечение образовательного процесса	до 10 %
8	Организация работы с педагогами по обеспечению качественного предоставления услуги СЭДиЖ	до 10%
9	Трансляция передового опыта (конференции, семинары, мастер-классы, фестивали и т.п.)	до 20%
10	Наличие учащихся-призеров олимпиад, конкурсов	до 30%
11	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах)	30%
12	Организация работы в Университетском округе НИУ ВШЭ	до 40%
	Итого	до 300%

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по воспитательной работе для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Наличие воспитательной программы воспитания и социализации МАОУ «СОШ № 10» и планов воспитательной работы ОО	до 20%

2	Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся, развитие школьного детско-юношеского движения	до 25%
3	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений (стабильное количество учащихся, состоящих на учете в ОДН; уменьшение количества учащихся, состоящих на учете ОДН)	до 50%
4	Качественная организация работы с учащимися из группы «риска» и их родителями, своевременное выявление детей «группы риска»	до 40%
5	Организация работы с одаренными детьми, вовлечение учащихся в конкурсное движение, наличие призеров олимпиад, конкурсов, участников конференций разного уровня	до 25%
6	Организация различных форма внеклассной и внешкольной работы	до 20%
7	Занятость учащихся во внеурочное время (охват дополнительным образованием учащихся не менее 75%)	до 25 %
8	Проведение общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, лекторий. Организация новых эффективных форм работы с родителями.	до 15%
9	Предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта	до 20%
10	Организация и проведение семинаров для педагогов, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе городского методического объединения	до 20%
11	Наличие собственных методических и дидактических разработок и т.п., применяемых в воспитательном процессе	до 25%
12	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	до 15%
	Итого	до 300%

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по дошкольному образованию для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Освоение государственного образовательного стандарта дошкольного образования	до 50 %
2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса в дошкольных группах	до 50%
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обучение воспитанников с ОВЗ, семейное обучение детей-инвалидов)	до 30%
4	Сохранение контингента воспитанников	до 20%
5	Участие в проектной и другой инновационной деятельности	до 20%
6	Приведение зданий в соответствии с требованиями	до 30%

	надзорных органов	
7	Наличие победителей и призеров конкурсов различных уровней	до 30 %
8	Отсутствие травматизма	до 30%
9	Привлечение молодых специалистов в образовательное учреждение	до 20%
10	Внешняя оценка деятельности, работа с родителями	до 20%
	Итого	до 300 %

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	до 50 %
2	Качественная подготовка и правовой анализ локально-нормативных актов, договоров, приказов и иных документов в рамках своей компетенции	до 50%
3	Своевременное составление и предоставление отчетности	до 50%
4	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской и кредиторской задолженности)	до 50%
5	Качественное ведение сайта ГМУ	до 30%
6	Качественная организация закупок для нужд Образовательной организации	до 70%
	Итого	до 300%

Примечание: Общий показатель для заместителей директора – отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов по направлениям работы указанных работников.

Критерии оценки качества и результативности работы заведующей библиотекой для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Комплектование и сохранность книжного фонда.	до 50%
2	Продвижение чтения как формы досуга. Оформление книжных выставок.	до 40%
3	Качественное ведение учетной документации. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 50%
4	Ведение электронной БД книжного фонда. Применение информационных технологий в работе библиотеки.	до 30%
5	Массовая работа с читателями (организация читательских конференций, литературных встреч, тематических мероприятий, участие в городских мероприятиях).	До 30%
	Итого	до 200%

Критерии оценки качества и результативности работы специалиста по кадрам для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % должностного оклада
1	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела работников)	до 100%
2	Своевременная и качественная подготовка и оформление по запросу работников копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	до 70%
3	Своевременное составление и предоставление отчетности	до 50%
4	Качественное ведение системы РИС МКР Пермского края, системы ЕГИССО	до 50%
5	Исполнительская дисциплина	до 30%
	Итого	до 300%

Критерии оценки качества и результативности работы секретаря-машинистки для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины	до 90%
2	Качественное ведение архива школы	до 60%
3	Квалифицированная помощь работникам школы по ведению документооборота, высокий уровень служебной этики	до 60%
4	Контроль за сроками своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов	до 60%
5	Качественная подготовка документации по военнообязанным, ведение учета военнообязанных	до 30%
	Итого	до 300%

Критерии оценки качества и результативности работы делопроизводителя для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Качественное и своевременное ведение личных дел воспитанников	до 90%
2	Качественное и своевременное ведение документации по компенсации части родительской платы	до 80%
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	до 50%
4	Исполнительская дисциплина	до 30%
	Итого	до 250%

Критерии оценки качества и результативности работы инженера – программиста для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Отсутствие отказов и сбоев в работе ПК	до 50%
2	Качественное и своевременное устранение неполадок в работе ПК	до 50%
3	Обеспечение бесперебойной работы сети Интернет	до 50%
4	Техническое обеспечение мероприятий различного уровня	до 70%
5	Исполнительская дисциплина	до 30%
	Итого	до 250%

Критерии оценки качества и результативности работы заведующего хозяйством для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % должностного оклада
1	Контроль за отношением к имуществу, расходованию воды, электроэнергии.	до 50%
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: - систематический контроль за качественным проведением ежедневных уборок помещений; - организация качественного проведения генеральных уборок.	до 50%
3	Обеспечение сохранности имущества	до 50%
4	Оперативность устранения технических неполадок	до 50%
5	Качественное и своевременное ведение журнала выполненных работ по договорам аутсорсинга	до 70%
6	Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций; работа по обеспечению необходимых хозяйственно-бытовых средств	до 30%
	Итого	до 300%

Критерии оценки качества и результативности работы помощника воспитателя для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование воды, электроэнергии	до 30%
2	Качественное проведение генеральных уборок	до 20%
3	Обеспечение сохранности имущества	до 20%
4	Организация помощи в проведении образовательного процесса: -формирование навыков употребления пищи у детей -оказание помощи при проведении режимных моментов -оказание помощи в подготовке материалов, пособий,	до 60%

	используемых на занятиях, мероприятиях с детьми -выстраивание сотрудничества взрослых с детьми	
5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и территории в соответствии с требованиями САНПиН и оперативное устранение нарушений	до 50%
6	Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, мероприятий)	до 30%
7	Высокий уровень трудовой дисциплины (отсутствие конфликтов с сотрудниками, родителями, соблюдений правил трудового распорядка)	до 20%
8	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	до 20%
	Итого	до 250%

Критерии оценки качества и результативности работы младшего обслуживающего персонала для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Экономное расходование воды, электроэнергии	до 25%
2	Качественное проведение генеральных уборок	до 50%
3	Обеспечение сохранности имущества, бережное отношение к нему и хозяйственному инвентарю	до 50%
4	Оперативность устранения технических и других неполадок	до 25%
5	Качественное ведение документации	до 20%
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
7	Добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей	до 30%
	Итого	до 250%

Критерии оценки качества и результативности работы гардеробщицы для осуществления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Размеры выплат % от должностного оклада
1	Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	до 25%
2	Сохранность верхней одежды учащихся в гардеробе	до 50%
3	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	до 50%
4	Обеспечение сохранности имущества, бережное отношение к нему и хозяйственному инвентарю	до 25%
5	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей	до 20%
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
7	Добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей	до 30 %
	Итого	до 250%

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 447200959609934981311677372486379060188671997420

Владелец Акзегитова Елена Викторовна

Действителен с 08.09.2024 по 08.09.2025