

От работодателя
Директор МБОУ «ООШ №6»



И.О. Гезуля

«26» декабря 2024 г.

От работников
Председатель ППО

 А.В. Анисимова

«26» декабря 2024 г.

Дополнительное соглашение №3
принято на общем собрании
работников
«26» декабря 2024 г. (протокол №3)

Дополнительное соглашение № 3
к коллективному договору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа
№ 6» г. Алексеевка на 2024 - 2026 годы от 26 декабря 2023 года

г. Алексеевка

Работодатель, в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 6» г. Алексеевка Гезуля Инны Олеговны, и работники, представленные в лице председателя первичной профсоюзной организации Анисимовой Анны Валерьевны, совместно именуемые «Стороны», руководствуясь законодательством Российской Федерации и законодательством Белгородской области, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 6» г. Алексеевка на 2023 - 2025 годы от 26 декабря (далее соответственно — Коллективный договор, Дополнительное соглашение) о нижеследующем:

Стороны договорились:

1. Приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ №6» г. Алексеевка на 2024-2026гг. от 26.12.2023г. считать утратившим силу и изложить в новой редакции от 26.12.2024 г., согласно приложения № 2 настоящего дополнительного соглашения к Коллективному договору.
2. Дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.
3. Дополнительное соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «ООШ №6»
_____ А.В. Анисимова

«26» декабря 2024г. протокол
№

Принято
общим собранием
работников МБОУ
«ООШ №6»

«26» декабря 2024г., протокол
№ 3

_____ Н.А. Юнаковская

Утверждаю
Директор МБОУ «ООШ №6»
_____ И.О.Гезуця
Приказ № 52 от

«26» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа №6»
г. Алексеевка
(Локальный акт № _____)

Общие положения.

Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Белгородской области 30 сентября 2019года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» с последующими изменениями, Постановления администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 с учетом изменений от 19.12.2023г. «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа» с последующими изменениями.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №6» Алексеевского городского округа (далее Учреждение), финансируемых за счет средств областного и муниципального бюджета, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждении;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- **гарантированные доплаты** – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления Учреждением, наделенного соответствующими полномочиями.

- **базовая часть фонда оплаты труда** Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- **стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения (Положение).

Месячная ставка (оклад) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Положение принимается на общем собрании работников Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим

постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:
$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

2. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Управление образования администрации Алексеевского городского округа (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times Др,$$

где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Др – стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации – до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе общеобразовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

– стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение № 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования);

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» – в размере 3000 рублей;

2) за отраслевые награды «Отличник просвещения», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере – 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению

стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{оо}}$.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбувп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\text{Вбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбппп},$$

где:

ФОТбуч – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс (учителей), общеобразовательной организации

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где:

ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} * \text{ст},$$

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнуз},$$

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

– за сложность предмета;

– за превышение нормативной наполняемости класса;

– за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

– за работу в коррекционных классах;

– за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

– за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

– за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

– педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методики.

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

– специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложениям № 3 и № 5 к Методике;

– гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 к Методике.

4.3. ФОТстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

– гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;

– поощрительные выплаты (KPI) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 к Методике.

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

Класс делится на группы при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и информационно-коммуникативным технологиям в основной школе и старшей, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при проведении профильного обучения на старшей ступени на основе учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, повышающих коэффициентов K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (K1 + K1(\kappa) + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10 + K11)),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

K1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и 14 человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности.)

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или } 14} - 1$$

K2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество}} - 1$$

обучающихся в классах для детей
с ОВЗ

K3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

K4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент K4 = 0;

K5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

K6 – 0,10 за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

K7 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

K8 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

K9 – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

– 0,70 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,75 – для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,45 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

K10 – до 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

K11 – 0,40 – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПуч. = \text{Обаз.}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст},$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса
учебным планом;

в соответствии с

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

$$\text{Днз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чнз},$$

где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый оклад педагогического работника, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

– в 1 классах – до 2 часов в неделю;

– во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

– в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по

направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 3, № 5, № 6 к Методике;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 января в размере 4750 рублей со средств регионального бюджета, 5000 рублей со средств федерального бюджета (Постановление Правительства Белгородской области от 25.05.2020 г. № 211-пп «О порядке и условиях выплат за счет федерального бюджета ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений за классное руководство»).

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: **10 числа текущего месяца и 25 числа** следующего месяца за предыдущий месяц) в соответствии с пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Работодатель обязуется проводить индексацию окладов (должностных окладов) не ниже уровня инфляции, в соответствии с постановлениями Правительства РФ или губернатора Белгородской области.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось

свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

11.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

11.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

11.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении № 2 к Методике.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- 1). стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2). стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

– за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – до 3000 рублей;

– за отраслевые награды "Отличник просвещения", «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере до 500 рублей.

–В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат).

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере до 3000 рублей.

Установленные в фиксированных денежных суммах стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности. Размер указанных стимулирующих доплат не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ.

11.2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

11.2.1. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда осуществляется комиссией по подготовке предложений по распределению стимулирующей части ФОТ, создаваемой при управляющем совете МБОУ «ООШ №6» (далее - Комиссия).

11.2.2. Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты педагогическим работникам, отражают результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их

образовательных достижениях и сформированных компетентностях.

11.2.3. Администрация школы готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого работника и направляет его в Комиссию.

11.2.4. Комиссия осуществляет анализ представленных администрацией результатов профессиональной деятельности каждого работника школы и составляет оценочный лист с указанием количества набранных баллов для всех категорий работников (исключая директора).

11.2.5. В случае установления Комиссией несоответствия информации представленные результаты возвращаются администрации и дорабатываются в срок не более 5 дней.

11.2.6. Работники школы проходят ознакомление оценочным листом, после чего каждый работник имеет право в 2-дневный срок подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Директор школы инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления. Комиссия обязана дать ответ работнику в 5-дневный срок после принятия заявления и, при необходимости, внести изменения в оценочный лист.

11.2.7. Оценочный лист согласуется управляющим советом школы, передается в администрацию школы для издания соответствующего приказа.

11.2.8. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику школы определяется путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов.

11.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

11.3.1. Набор критериев и показателей определяется исходя из специфики должностных обязанностей работников школы (учитель начальных классов, учитель физической культуры, педагог-психолог и т.д.). Критерии и показатели оцениваются в баллах.

Размер доплат определяется следующим образом. Производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев для каждого работника. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов). Среднемесячный размер стимулирующей части фонда школы делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику. Она выплачивается ежемесячно в течение полугодия.

Данный механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда МБОУ «ООШ №6» позволяет обеспечить объективность и прозрачность распределения, кроме того, весь запланированный стимулирующий фонд распределяется между работниками в зависимости от результатов их работы.

11.3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации.

11.3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора (курирование учебно-воспитательной работы)

11.3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора

№ п/п	Показатели и критерии	Баллы
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	60 баллов
1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	10

2.	Отсутствие объективных жалоб	10
3.	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	10
4	Система работы с документами заместителя директора («Бережливое управление»). Своевременная сдача отчётности.	10
6	Наличие сайта образовательной организации, обновляемого не реже одного раза в месяц, отвечающего требованиям минобрнауки России	10
6	Наличие локальной сети в образовательной организации	10
Функционирование системы государственно – общественного управления		15 баллов
1	Наличие действующего управляющего совета	5
3	Наличие органов ученического самоуправления	5
3	Наличие органов родительской общественности в школе (совет родителей, клуб «Ответственное отцовство» и др.)	5
Удовлетворенность населения качеством образовательных услуг, предоставляемых школой		5 баллов
1	Участие в процедурах независимой оценки удовлетворенности населения качеством образовательных услуг	2 балла
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителя директора школы	3 балла
Реализация мероприятий по работе с педагогическими кадрами		20 баллов
1	Закрепление молодых квалифицированных специалистов	2 балла
2	Наличие молодых специалистов, являющихся победителями, призерами и участниками профессиональных конкурсов	2 балла
3	Наличие в штате или привлечение на ином законном основании педагогических работников, численность и образовательный ценз которых обеспечивают осуществление образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам и соответствуют требованиям, установленным законодательством РФ в области образования	0 баллов – 59% и ниже 3 балла – 60-79% 6 баллов – 80-100%
4	Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий)	5 баллов
5	Повышение квалификации – доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних пяти лет, в объеме не менее 72 часов	- до 50% от общего числа - 3 балла - более 50% от общего числа - 4 балла 100% от общего числа – 5 баллов
6	Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Очно: - на муниципальном уровне – 3 балла; - на областном уровне – 4 балла; - на всероссийском уровне – 5 баллов.

		Заочно: - на всероссийском уровне – 4 балла
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		30 баллов
1.	Наличие программы и ее результативность	10
2.	Участие и результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах и т.д.	10
3.	Организация обучения учащихся 1-9 классов в соответствии с учебным планом, обеспечивающим учёт возможностей и запросов детей и их родителей.	10
Обеспечение доступности качественного образования		15 баллов
1.	Учёт детей, проживающих в микрорайоне школы.	5
2.	Учёт детей, окончивших 9-е классы.	5
3.	Обязательность основного общего образования (отсутствие выбывших обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста)	5
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		25 баллов
1.	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	наличие – 0 отсутствие - 5
2.	Отсутствие нарушений норм охраны труда, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, пожарной безопасности при организации учебно-воспитательного процесса.	наличие – 0 отсутствие - 5
3.	Организация питания (в том числе увеличение охвата питанием обучающихся)	2
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	2
5.	Организации каникулярного отдыха учащихся	5
6.	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	6
Конкурентоспособность учреждения		25 баллов
1.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	5
2.	Наличие достижений ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, слетах, смотрах, грантах, проектах и др.	5
3.	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	5
4.	Реализация программ внеурочной деятельности на базе ОУ (по количеству охваченных)	5
5.	Охват обучающихся дополнительным образованием, организованным на базе – школы; - при использовании сетевой формы реализации программ дополнительного образования детей.	Не менее 50% от общего числа обучающихся – 5 баллов 40-49% - 4 балла 0-39% - 3 балла

		(для каждого критерия)
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		15 баллов
1.	Результативность мониторинговых исследований обучающихся	5
2.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	5
3.	Мониторинг успеваемости по классам за отчётный период	5
Эффективность процесса обучения		22 балла
1.	Результаты итоговой аттестации обучающихся, завершающих освоение основных образовательных программ основного общего образования (русский язык) (средний балл равен или выше среднего показателя по области)	5
2.	Результаты итоговой аттестации обучающихся, завершающих освоение основных образовательных программ основного общего образования (математика) (средний балл равен или выше среднего показателя по области)	10
3.	Доля выпускников, завершивших освоение основных образовательных программ основного общего образования, получивших аттестат особого образца	Доля данных выпускников от общего числа равна или выше 10% - 5 баллов
4.	Увеличение процента качества знаний по итогам полугодия	Сохранение – 1 балл Увеличение – 2 балла
Профессиональные достижения заместителя директора		35 баллов
1.	Повышение квалификации	5 баллов
2.	Личное участие в профессиональных конкурсах	5 баллов
3.	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, публикации, организация выставок и др.)	5 баллов (за каждый вид)
4.	Поощрение заместителя директора	5 баллов (за каждый вид)
5.	Наличие собственных публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	муниципальный уровень – 2 балла; региональный – 3 балла; всероссийский уровень – 4 балла.
6.	Участие в работе экспертных групп, комиссий	муниципальный уровень – 3 балла; региональный уровень – 4 балла.
7.	Наличие наград, грамот, благодарности	10 баллов
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		20 баллов
1.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	5
2.	Отсутствие или позитивная динамика правонарушений и нарушений общественного порядка	5

3.	Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних и их результативность	5
4.	Динамика числа обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. (Учитывать только те случаи, когда обучающиеся были поставлены на учет в учебное время (сентябрь-май))	отсутствие таких обучающихся – 5 баллов снижение на 10% - 4 балла снижение от 1 до 9% - 3 балла
Реализация социокультурных проектов		24 балла
1.	Школьный музей	5
2.	Школьный театр	5
3.	Научное общество учащихся	5
4.	Социальные проекты (за каждый проект)	2 балла –на уровне школы; 4 балла на уровне муниципалитета.
5.	Наличие творческих детских объединений для детей с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		20 баллов
1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5
2.	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными, спортивными мероприятиями и т.п.	2 балла – до 50% обучающихся 4 балла - от 51% до 75% 6 баллов- от 76% и выше
3.	Организация физического воспитания детей с ОВЗ, отклонениями в развитии.	4
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (за каждую программу)	5 баллов
ИТОГО максимально		331

11.3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

№	Критерии	Баллы
1.	Знание и использование педагогом информационно-коммуникационных технологий, в том числе работа с ФГИС «ОБРАЗОВАНИЕ» (не более 4 баллов): -своевременная работа с электронным журналом (2 балла); -работа классных руководителей в системе ФГИС «ОБРАЗОВАНИЕ» при заполнении портфолио обучающихся (+2 балла дополнительно).	макс. 4 балла
2.	Реализация педагогом образовательных программ: - обновленных ФГОС-2021 года (5 баллов)	5 баллов
3.	Участие педагога в официальных профессиональных конкурсах (несколько достижений суммируются): -муниципальный уровень (4 балла); -региональный уровень (5 баллов); -всероссийский уровень (10 баллов).	10+баллов
4.	Наличие авторских материалов: программ, методических разработок, статей, печатных изданий (баллы за материалы, написанные в соавторстве, делятся на количество авторов) -муниципальный уровень (4 балла за каждый материал); -региональный уровень (5 баллов за каждый материал); -всероссийский уровень (6 баллов за каждый материал)	6+ баллов
5.	Методическая активность педагога (участие в научно-практических конференциях, педчтениях, проведение открытых уроков, мастер-классов, в экспертных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА, в жюри конкурсов и олимпиад, наставничество, руководство практикой) (несколько мероприятий суммируются): -муниципальный уровень (4 балла); -региональный уровень (5 баллов).	5+ баллов
6.	Качество знаний по результатам ГИА по основным предметам (русский язык и математика) при 100% успеваемости - от 0-50% - 3 балла ; - от 50-100% 7 баллов	7+
7.	Участие обучающихся в ГИА (баллы выставляются на протяжении учебного года) (для предметов по выбору) : - до 5 человек (3 балл); - 6-15 человек (7 балла); - 16-25 человек (10 баллов);	макс. 10 баллов
8.	Результаты деятельности обучающихся в официальных мероприятиях различных уровней: очные предметные олимпиады, конференции, педчтения, конкурсы и соревнования (победители и призеры) (несколько достижений суммируются): -муниципальный уровень (4 балла); -региональный уровень (5 баллов); -всероссийский уровень (10 баллов).	10+ баллов

9.	<p>Выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей,</p> <p>9.1. содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;</p> <p>9.2. подготовка и организация социально значимых мероприятий в образовательной организации;</p> <p>9.3. контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>9.4. контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.</p> <p>9.5. ведение и оформление протоколов и иных документов, связанных с образовательным процессом (совещание при директоре, педагогический совет, методический совет школы и др.);</p> <p>9.6. разработка локальных нормативных актов</p>	<p>Не более 200 баллов</p>
10.	<p>Подготовка и создание условий проведения оздоровительной кампании (выполнение функции начальника школьного лагеря)</p>	30
ИТОГО		261+баллов

11.3.5. Критерии оценки профессиональной деятельности библиотекаря

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	5
2.	Знание и использование библиотекарем информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	от 5 до 7
3.	Участие библиотекаря в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	от 5 до 7
4.	Включенность детей в различные виды внеурочной деятельности	от 5 до 7
5.	Взаимодействие с родителями	от 5 до 7
6.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, олимпиадах, конференциях	от 5 до 7
7.	Наличие авторских программ	от 5 до 7
8.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	от 5 до 7
9.	Публикация методических материалов из опыта работы (разработок, статей), наличие печатных изданий, видеоуроков. Интернет – публикации на региональном и всероссийском уровне.	от 5 до 7 (за каждый вид)
10.	Участие библиотекаря в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций	от 5 до 7 (за каждый вид)
11.	Профессиональная активность библиотекаря: участие в жюри конкурсов, в работе творческих групп (баллы суммируются)	от 5 до 7
12.	Руководство методическим объединением, творческой группой	от 5 до 7
13.	Поощрения библиотекаря, в том числе за участие в конкурсах профессионального мастерства (баллы суммируются)	от 5 до 7
14.	Качественное оформление тематических выставок (баллы суммируются)	от 5 до 7
15.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	от 5 до 7
16.	Организация участия обучающихся и их родителей в различных акциях («Сохраним лес!», «Сдай макулатуру – спаси дерево!» и др.	от 5 до 7 (за каждую акцию)
17.	Организация работников школы по подписке на различные печатные издания (газеты и др.)	от 5 до 7
ИТОГО		85+ баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

11.3.6. Критерии оценки профессиональной деятельности завхоза

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	от 5 до 7
2.	Содержание закреплённых помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов и т.д.)	от 5 до 7
3.	Организация соблюдения требований СанПиН	от 5 до 7
4.	Организация своевременности и качественного выполнения генеральных уборок работниками обслуживающего персонала	от 5 до 7
5.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, в том числе технологического, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	от 5 до 7
6.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	от 5 до 7
7.	Организация ремонта школы и подготовка её к новому учебному году	от 5 до 7
8.	Расширение объёма исполняемых должностных обязанностей	от 5 до 7
9.	Выполнение программы энергосбережения (контроль и эффективное расходование воды, тепла, электроэнергии)	от 5 до 7
10.	Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения	от 5 до 7
11.	Участие в эстетическом оформлении помещений учебного заведения	от 5 до 7
12.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	от 5 до 7
13.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности работниками учебного заведения	от 5 до 7
14.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольном участке (состояние урн, скамеек и т.д.)	от 5 до 7
15.	Оперативность организации выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 5 до 7
16.	Организация качественного выполнения ремонтных работ	от 5 до 7
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		112 баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

11.3.7. Критерии оценки профессиональной деятельности секретаря

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качество выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	От 5 до 7
2.	Своевременный, качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации.	От 5 до 7

3.	Соблюдение сроков исполнения документации.	От 5 до 7
4.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений руководителя до исполнителей.	От 5 до 7
5.	Своевременный контроль за исполнением изданных приказов и распоряжений.	От 5 до 7
6.	Качественная подготовка проектов приказов.	От 5 до 7
7.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой, сохранность и архивация документации.	От 5 до 7
8.	Оперативность в регистрации и выдачи справок обучающимся по месту требования.	От 5 до 7
9.	Своевременное отправление на прежнее место обучения подтверждения (копия приказа, справка) на прибывших обучающихся.	От 5 до 7
10.	Оперативность в оформлении и выдачи личных дел на выбывающих обучающихся.	От 5 до 7
11.	Своевременное формирование и внесение изменений в списки классов на текущий учебный год обучающихся.	От 5 до 7
12.	Качественное ведение журналов регистрации.	От 5 до 7
13.	Своевременная выдача расписок о приеме документов в 1-й и 10-й классы.	От 5 до 7
14.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и министерства (доброжелательность и вежливость при исполнении должностных обязанностей)	От 5 до 7
15.	Участие в социально-значимых мероприятиях (экологические субботники, благотворительные ярмарки и т.п.)	От 5 до 7
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		105
<p>5 баллов – соответствие качества выполняемой работы 6 баллов – положительная динамика 7 баллов – высокая эффективность работы</p>		

11.3.8. Критерии оценки профессиональной деятельности лаборанта

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Количество баллов по каждому показателю</i>
1.	Сохранность лабораторного оборудования.	5 баллов - не менее 95%.
2.	Своевременное устранение неполадок оборудования.	10 баллов.
3.	Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.).	3 балла.
4.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей.	10баллов.

11.3.9. Критерии оценки профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели критериев	Баллы
1.	Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	от 5 до 7
2.	Содержание закреплённых помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов и т.д.)	от 5 до 7
3.	Выполнение разовых поручений	от 5 до 7
4.	Соблюдение требований СанПиН	от 5 до 7
5.	Качество выполнения генеральных уборок	от 5 до 7
6.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	от 5 до 7
7.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	от 5 до 7
8.	Участие в ремонте школы и подготовке её к новому учебному году	от 5 до 7
9.	Выполнение работы, сопряжённой с риском для жизни и здоровья	от 5 до 7
10.	Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения	от 5 до 7
11.	Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования	от 5 до 7
12.	Соответствие учебной программе подготовленных демонстрационных опытов	от 5 до 7
13.	Соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ	от 5 до 7
14.	Эстетические условия оформления кабинета, пространства школы	от 5 до 7
15.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	от 5 до 7
16.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	от 5 до 7
17.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольном участке (состояние урн, скамеек и т.д.)	от 5 до 7
18.	Качественная уборка школьной территории	от 5 до 7
19.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 5 до 7
20.	Качественное выполнение ремонтных работ	от 5 до 7
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		140 баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

11.3.10. Критерии оценки профессиональной деятельности дворника

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Количество баллов по каждому показателю</i>
1. Результаты работы по поддержанию дворовой территории в	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной	10 баллов - без замечаний.
	Надлежащее содержание площадки	5 баллов - без замечаний.
	Своевременное обеспечение доступа к школьному зданию учащихся,	10 баллов
2. Признание высокого профессионализма дворника	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействие) дворника.	5 баллов - при отсутствии жалоб.

11.3.11. Критерии оценки профессиональной деятельности гардеробщика

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Количество баллов по каждому показателю</i>
1. Результаты деятельности по обеспечению качественной работы гардеробщика.	Отсутствие краж личного имущества обучающихся.	10 баллов.
	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	5 баллов.
2. Признание высокого профессионализма гардеробщика.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействие)	5 баллов.

11.3.12. Критерии оценки профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Количество баллов по каждому показателю</i>
1. Результаты работы по обслуживанию здания.	Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения.	10 баллов.
	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма рабочего.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	5 баллов.

11.3.13.Критерии оценки профессиональной деятельности электрика

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов критериев
Результаты работы по обслуживанию здания.		20 баллов
1.	Бесперебойная работа энергообеспечения.	10 баллов.
2.	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании электрооборудования.	10 баллов.
		10 баллов
Признание высокого профессионализма электрика.		
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	10 баллов.
ИТОГО		30 баллов

11.3.14.Критерии оценки профессиональной деятельности учителя-логопеда , дефектолога

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации (профессиональная переподготовка) (1 раз в три года)	5 баллов (в течение года со дня повышения (прохождения))
2.	Внедрение современных образовательных технологий – использование ИКТ в коррекционно-образовательном процессе: а) использование коррекционно-обучающих электронных дисков; б) использование сети Интернет; в) работа над собственным сайтом, работа по наполняемости школьного сайта (разработки уроков, мероприятий, новостной материал, статьи...); г) создание собственных электронных образовательных ресурсов к урокам, методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий.	От 5 до 7 (за каждый вид) (max 28 баллов)
3.	Распространение собственного опыта работы учителя-логопеда: а) наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации; б) консультирование педагогов и родителей; в) разработка рекомендаций родителям, педагогам, обучающимся; г) наличие целостного обобщенного педагогического опыта; д) общественное признание профессиональной деятельности учителя-логопеда;	От 5 до 7 (max 35 баллов)
4.	Участие в методической научно-исследовательской работе: а) проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, внеклассных мероприятий и др.; б) выступление на совещаниях, семинарах, консилиумах и т.д.; в) результативное участие учителя-логопеда в профессиональных конкурсах, проектах;	От 5 до 7 (max 49 баллов)

	<p>г) результативное участие педагога в инновационной, исследовательской, экспериментальной работе;</p> <p>д) проведение интегрированных занятий;</p> <p>е) прохождение различных курсов без отрыва от работы, обучающих семинаров, вебинаров, тестирований и т.д.</p> <p>ж) участие в работе экспертных комиссий, ППК, творческой группы, жюри и т.д.</p>	
5.	<p>Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса:</p> <p>а) качество успеваемости обучающихся (по результатам диагностики);</p> <p>б) динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи;</p> <p>в) разработка и коррекция программ сопровождения;</p> <p>г) своевременное проведение мониторинга по выявлению детей с проблемами в речевом развитии;</p> <p>д) своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи;</p> <p>е) организация коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей;</p> <p>ж) положительная динамика полного восстановления речевых функций у обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне прошлого года; – выше в сравнении с прошлым годом. <p>з) снижение доли обучающихся с проблемами в речевом развитии по школе</p>	От 5 до 7 (max 56 баллов)
6.	<p>Организация работы с родителями и педагогами:</p> <p>а) работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации);</p> <p>б) работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, памятки, родительские собрания и т.д.);</p> <p>в) ведение и оформление индивидуальных тетрадей обучающихся для домашних логопедических занятий, речевые карты, журнал учета детей-логопатов и др.).</p>	От 5 до 7 (max 21 балл)
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	От 5 до 7
8.	Своевременная сдача отчетов, документации и т.п.	От 5 до 7
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	7 баллов
10.	<p>Особые условия труда и расширение должностных обязанностей:</p> <p>а) сверхнормативная наполняемость;</p> <p>б) работа с детьми с особыми образовательными потребностями;</p> <p>в) участие в проведении сопровождающей диагностики, динамическом наблюдении детей с нарушением формирования и применения средств обучения разной этиологии;</p> <p>г) сложность и напряженность в работе;</p> <p>д) выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей, в связи с производственной необходимостью;</p> <p>е) участие в подготовке и проведении социально-значимых</p>	От 5 до 7 (max 49 баллов)

	мероприятий; ж) участие в общественной деятельности (субботники, ДНД, ДПД и др.)	
	ИТОГО	264

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

3 баллов – положительная динамика

4 баллов – высокая эффективность работы

11.3.15. Критерии оценки профессиональной деятельности социального педагога

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	5
2.	Знание и использование социальным педагогом информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	от 3 до 5
3.	Участие социального педагога в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	от 3 до 5
4.	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах	от 3 до 5
5.	Включенность детей в различные виды внеурочной деятельности	от 3 до 5
6.	Взаимодействие с родителями: увеличение количества родителей, привлеченных в общественную жизнь ОУ; уменьшение количества неблагополучных семей в сравнении с предыдущим периодом; увеличение количества семей, охваченных работой социальным педагогом, в сравнении с предыдущим периодом	от 3 до 5 от 3 до 5 от 3 до 5
7.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, олимпиадах, конференциях	от 3 до 5
8.	Наличие авторских программ	от 3 до 5
9.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	от 3 до 5
10.	Публикация методических материалов из опыта работы (разработок, статей), наличие печатных изданий, видеоуроков. Интернет - публикации на региональном и всероссийском уровне.	От 3 до 5
11.	Участие социального педагога в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций	от 3 до 5
12.	Профессиональная активность педагога: участие в жюри конкурсов, заседаниях КДН и ЗП, в работе творческих групп	от 3 до 5 (за каждый вид)
13.	Руководство методическим объединением, творческой группой	от 3 до 5

14.	Поощрения социального педагога в межаттестационный период, в том числе за участие в конкурсах профессионального мастерства	от 3 до 5 (за каждый вид)
15.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	От 3 до 5
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		53+ балла

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

11.3.16. Критерии оценки профессиональной деятельности педагога – психолога

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	5
2.	Знание и использование педагогом – психологом информационно – коммуникационных технологий в процессе профессиональной деятельности.	От 3 до 5
3.	Участие педагога – психолога в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности.	От 3 до 5
4.	Результаты социально-психологической адаптации учащихся 1-х, 5-х и 10-х классов к обучению в новых условиях (результаты диагностики за 2-3 года).	От 3 до 5
5.	Результаты коррекционно-развивающей работы по направлениям деятельности в соответствии с должностной инструкцией при условии охвата не менее 80% от числа нуждающихся в психологической помощи (результаты диагностики за 2-3 года).	От 3 до 5
6.	Реализация педагогом – психологом программ (баллы суммируются): - элективных, профориентационных курсов; - родительских клубов; - кружков психологической направленности и т.д.	От 3 до 5 (за каждый вид)
7.	Наличие авторских программ.	От 3 до 5
8.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта.	От 3 до 5
9.	Наличие научно-методических материалов (баллы суммируются): - методических разработок (при наличии отзывов муниципального или регионального уровня) – 3 балла; - печатных изданий – 4 балла; - интернет – публикаций на профессиональных сайтах – 3 балла.	От 3 до 5 (за каждый вид)
10.	Участие педагога – психолога в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций.	От 3 до 5 (за каждый вид)
11.	Проведение педагогом-психологом открытых занятий, мастер-классов (баллы суммируются).	От 3 до 5
12.	Профессиональная и общественная активность педагога – психолога (баллы суммируются): - участие в экспертных комиссиях;	От 3 до 5 (за каждый вид)

	-участие в работе творческих групп; -работа в составе жюри профессиональных конкурсов; -работа в составе аттестационных комиссий; -работа в ПМПК и консилиумах; -сопровождение педагогической практики студентов; -профсоюзная деятельность.	
13.	Результаты участия в смотре – конкурсе психологических кабинетов.	От 3 до 5
14.	Поощрения педагога-психолога в межаттестационный период, в том числе за участие в профессиональных конкурсах (баллы суммируются).	От 3 до 5
15.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	От 3 до 5
16.	Качественное проведение профориентационной работы с обучающимися 9 классов.	От 3 до 5
ИТОГО		50+ баллов

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

11.3.17. Критерии оценки профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качество освоения программ	75% -100% -4-5 баллов 60% -75% -3-4 балла 30% -60% -1-3 балла Не более 5 баллов
2.	Проведение мастер -классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п	Муниципальный уровень –5 балла Уровень образовательного учреждения –2 балл Не более 15 баллов
3.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры; здоровьесберегающих технологий; проектная деятельность; исследовательская деятельность	20 баллов
4.	Сохранность контингента	Не более 3 баллов
5.	Наличие детей -состоящих на учете в ОПИН; -одаренных; -инвалидов	5 балл 3 балл 4 балла
ИТОГО		55 +баллов

11.3.18. Критерии оценки профессиональной деятельности старшего вожатого

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	5
2.	Знание и использование старшим вожатым информационно-коммуникационных технологий в процессе профессиональной деятельности.	От 3 до 5
3.	Личное участие старшего вожатого в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности (баллы суммируются).	От 3 до 5
4.	Результаты участия обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, детского самоуправления (баллы суммируются).	От 3 до 5 (за каждый вид)
5.	Результаты участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, акциях, выставках и т.д. (баллы суммируются)	от 3 до 5 (за каждый вид)
6.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта.	От 3 до 5
7.	Наличие научно-методических материалов (баллы суммируются): -авторские программы; -методические разработки; -статьи; -печатные издания.	От 3 до 5 (за каждый вид)
8.	Участие старшего вожатого в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций; проведение открытых мероприятий, мастер-классов (баллы суммируются).	От 3 до 5 (за каждый вид)
9.	Профессиональная и общественная активность педагога: -участие в работе жюри конкурсов; -участие в работе творческих групп; -профсоюзная деятельность.	От 3 до 5 (за каждый вид)
10.	Участие старшего вожатого в профессиональных конкурсах (баллы суммируются).	От 3 до 5
11.	Поощрения старшего вожатого в межаттестационный период (баллы суммируются).	От 3 до 5
ИТОГО		35+ баллов

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

11.4. ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

12. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

12.1. Муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

12.2. Отнесение организаций образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций: в многопрофильных в однопрофильных		
		за каждого обучающегося	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	0,5
		высшую	

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме		30	
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
до 100 человек;		20	
от 100 до 200 человек;		30	
свыше 200 человек	50		
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой	за каждую единицу	3, но не более 20

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	самоходной техники на балансе образовательной организации		
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	10 20 50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

13.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

13.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 12.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образования по подчиненности общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям

суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 12 Методики показатели.

12.2 раздела

13.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

13.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

13.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13.6. Орган местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находятся общеобразовательные организации относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом управления образования.

13.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

№ п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

14. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

14.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации

устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк} + \text{Крас}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3 – 4;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

Крас – за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов - 0,2.

Таблица отнесения школ по группам наполняемости

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1300	К = 3,7
группа 1051 – 1300 учеников	К = 3,4
группа 901 – 1050 учеников	К = 3,1
группа 851 – 900 учеников	К = 2,5
группа 701 – 850 ученика	К = 2,4
группа 501 – 700 учеников	К = 2,2
группа 401 – 500 учеников	К = 2,0
группа 251 – 400 учеников	К = 1,9
группа 151 – 250 учеников	К = 1,8
группа до 150 учеников	К = 1,0 – 1,7

14.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя. Если сотрудник занимает неполную ставку по должности, то стимулирующая надбавка в размере до 64 процентов (максимум) устанавливается пропорционально от должностного базового оклада.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗП}_{\text{зам.дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк} + \text{Крас}),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 Методике; в
к

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации

(дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05;

Крас – за наличие в общеобразовательной организации - 0,2.

14.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

15. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

"В случае образовавшейся по итогам года неизрасходованной части фонда оплаты труда (экономии) за счет средств федерального и регионального бюджетов в части финансирования производится выплата по должности советника директора по воспитанию

и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях на основании протокола заседания управляющего совета общеобразовательной организации и утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации по результатам труда работника.";

Для государственных общеобразовательных организаций:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

16. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложению № 7 – 8 к Методике.

Рекомендуемый диапазон стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 55 процентов.

При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда главных экономистов, экономистов и специалистов в сфере закупок общеобразовательных организаций установить размер стимулирующей выплаты до 100 процентов от базовых должностных окладов.

Другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов от базовых должностных окладов.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

17. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

17.1. Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

17.2. Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

18. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента до 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента до 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента до 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится оплата исходя из базового должностного оклада по совмещаемой должности с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

19. Гарантии по оплате труда

При переходе с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема педагогической нагрузки, нагрузки за работу по занимаемой должности и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2021 года по 31 августа 2022 года.».

**Приложение № 1
к Методике формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников муниципальных
общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

**Примерное положение
о распределении фонда стимулирования
руководителей общеобразовательных организаций**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной

заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

– достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

– наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

– высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

– высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

– организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

– низкий по сравнению с областным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;

– показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (охват обучающихся профессиональным обучением, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся изучением строительных специальностей, процент обучающихся, успешно сдавших квалификационные экзамены, охват обучающихся изучением автодела).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

– материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

– обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

– обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

– эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

– укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

– развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

– стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранение контингента в 10 – 11 классах;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
- занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и областного уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада, установленного в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

3.2. Орган управления образования представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (орган) по распределению стимулирующей части руководителя и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителя, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образования издает приказ о стимулировании руководителей.

Приложение № 2
к Методике формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования, Алексеевского
городского округа

Примерное положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда общеобразовательной организации

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	участие педагогов в методических мероприятиях различного уровня (конкурсы, семинары, конференции и др.)
	другое
Заместители	организация предпрофильного, профильного обучения

Наименование должности	Основание для премирования
директоров	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой промежуточной аттестации учащихся
	участие в реализации региональных и муниципальных проектов
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся в 10 – 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	своевременное и качественное предоставление отчетности
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы обучающимися
	результативность работы психолого-педагогического консилиума
	своевременность проведения мониторинговых исследований
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами мониторинга
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря

Наименование должности	Основание для премирования
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2. Условия стимулирования

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

с

3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение № 3
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями при условии отсутствия указанных обязанностей в должностной инструкции по основной должности	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах*	до 10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников общеобразовательных школах и школах-интернатах при отсутствии должности библиотекаря	в до 20
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах при отсутствии в штате учреждения должности инструктора по физической культуре по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
Учителям за обучение детей с расстройством аутистического спектра (30% при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за работы в рамках дистанционного обучения)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской академии наук)	20
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительству в должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	до 8

Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Оснащение кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебного и компьютерного оборудования

**Приложение № 4
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

**Размер окладов учителей муниципальных
общеобразовательных организаций, реализующих
программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории	13 430
- 1 квалификационная категория	15 668
- высшая квалификационная категория	16 984

Приложение № 5
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Гарантированная доплата молодым специалистам,
устанавливаемая педагогическим
работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)
Гарантированная доплата молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

** Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

**Приложение № 6
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

**Гарантированные доплаты учителям
за выполнение функций наставника,
методиста в общеобразовательных организациях**

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

Приложение № 7
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования Алексеевского
городского округа

Базовые должностные оклады руководящих работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей

Таблица 1

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	16 644	15 060	13 949	12 997
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	15 060	13 949	12 997	12 046
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	12 657	11 719	10 922	10 125
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	13 969	12 657	11 719	10 922
3.	Главный: бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:				
	- имеющий среднее профессиональное образование;	11 740	10 911	10 250	9 424
	- имеющий высшее профессиональное образование	13 060	11 740	10 911	10 250

Приложение № 8
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования Алексеевского
городского округа

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
----------	--	--

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1. Административный персонал		
1.1.	<p>Руководитель структурного подразделения организации образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей; - в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей 	<p style="text-align: center;">10 436</p> <p style="text-align: center;">11 266</p> <p style="text-align: center;">12 167</p> <p style="text-align: center;">13 106</p>
1.2.	<p>Заведующий библиотекой:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей 	<p style="text-align: center;">9 590</p> <p style="text-align: center;">10 436</p> <p style="text-align: center;">10 860</p> <p style="text-align: center;">11 725</p> <p style="text-align: center;">12 167</p>
1.3.	<p>Заведующий архивом (канцелярией):</p> <ul style="list-style-type: none"> - при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел; - при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел 	<p style="text-align: center;">9 590</p> <p style="text-align: center;">10 001</p>
1.4.	Заведующий хозяйством	9 590
1.5.	Заведующий складом	9 590
1.6.	<p>Начальник котельной:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; 	<p style="text-align: center;">9 590</p> <p style="text-align: center;">11 282</p>

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	13 106
1.7.	<p>Начальник гаража:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предприятия, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей; - предприятия, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей; - предприятия, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей; - предприятия, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей 	<p>9 590</p> <p>9 970</p> <p>11 725</p> <p>13 106</p>
1.8.	<p>Начальник (заведующий) мастерской:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей 	<p>9 590</p> <p>11 282</p> <p>13 106</p>
1.9.	<p>Заведующий общежитием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей 	<p>9 590</p> <p>9 970</p> <p>11 282</p>
1.10.	<p>Заведующий столовой:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда 	<p>9 590</p>

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	10 436 12 167
1.11.	Заведующий производством (шеф-повар): - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	10 187 10 812 11 282
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части): - в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 756 12 710 13 713 14 766
1.13.	Заведующий учебной частью	10 409
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 12 673 13 771
2.2.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию;	11 740 12 673

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 771
2.3.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 12 673 13 771
2.4.	Инструктор-методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов); - имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	11 740 13 771 14 816
2.5.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.6.	Концертмейстер: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.7.	Педагог-организатор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.8.	Социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию;	12 673 13 653

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 816
2.9.	Тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.10.	Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 350 13 653 14 816
2.11.	Методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.12.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 673 13 653 14 816
2.13.	Старший инструктор-методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.14.	Старший педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.15.	Старший тренер-преподаватель:	

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	<ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 11 740 13 653 14 816
2.16.	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 12 673 13 653 14 816
2.17.	<p>Руководитель физического воспитания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 12 673 13 653 14 816
2.18.	<p>Старший воспитатель, воспитатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 11 740 13 653 14 816
2.19.	<p>Старший методист:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 11 740 13 653 14 816
2.20.	<p>Педагог-библиотекарь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 11 740 12 673 13 771
2.21.	<p>Тьютор:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; 	<ul style="list-style-type: none"> 12 673 13 653

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 816
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	13 430
	- имеющий I квалификационную категорию;	15 668
	- имеющий высшую квалификационную категорию	16 984
2.23.	Старший вожатый:	
	- без квалификационной категории;	11 740
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 673
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 771
2.24.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 984
2.25.	Преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	11 740
	- имеющий I квалификационную категорию;	13653
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14816
2. Медицинские работники		
3.1.	Врач, зубной врач:	
	- без квалификационной категории;	14 054
	- имеющий II квалификационную категорию;	15 190
	- имеющий I квалификационную категорию;	16 382
	- имеющий высшую квалификационную категорию	17 644
3.2.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории;	11 948
	- имеющий II квалификационную категорию;	12 177
	- имеющий I квалификационную категорию;	13 339
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 651

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
3.3.	<p>Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>10 045</p> <p>10 337</p> <p>10 827</p> <p>11 323</p>
3.4.	Заведующий здравпунктом	14 054
3.5.	Массажист	14 054
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
4.1.	Вожатый	10 898
4.2.	<p>Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию 	<p>9 590</p> <p>10 004</p> <p>11 762</p>
4.3.	<p>Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор):</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалифицированную категорию; - ведущий библиотекарь 	<p>9 590</p> <p>9 772</p> <p>10 234</p> <p>11 762</p>
4.4.	<p>Младший воспитатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку; - имеющий среднее профессиональное образование 	<p>9 590</p> <p>9 772</p>
4.5.	Помощник воспитателя	9 590
4.6.	Ассистент (помощник)	9 590
4.7.	<p>Секретарь учебной части:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеющий среднее (полное) общее образование; - имеющий среднее профессиональное образование; 	<p>9 590</p> <p>10 089</p>

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшее профессиональное образование	10 625
4.8.	Диспетчер образовательной организации: - без квалификационной категории	9 590
4.9.	Дежурный по общежитию: - при работе в общежитиях коридорного типа; - при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	9 590 9 772
4.10.	Диспетчер (включая старшего)	9 590
4.11.	Инспектор (включая старшего)	9 590
4.12.	Лаборант (включая старшего)	9 590
4.13.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 526 11 762
4.14.	Бухгалтер (ревизор): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 526 11 762
4.15.	Экономист: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 526 11 762
4.16.	Техник: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 526 11 762
4.17.	Инженер: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 526 11 762

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
4.18.	Механик: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 9 772 10 707
4.19.	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 234 11 762
4.20.	Главный юрист	9 766
4.21.	Аккомпаниатор	9 590
4.22.	Электроник: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 760 11 234 13 713
4.23.	Программист: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 760 11 237 13 713
4.24.	Документовед: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 590 10 123 11 762
4.25.	Специалист по кадрам	10 436
4.26.	Администратор	9 590
4.27.	Старший администратор	9 768
4.28.	Секретарь-референт	9 590
4.29.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования): - имеющий среднее специальное образование и подготовку по установленной программе;	11 740

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшее образование и подготовку по установленной программе	13 060
4.30.	Экономист (в государственных организациях системы образования): - имеющий среднее специальное образование; - имеющий высшее образование	10 911 11 740
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
5.1.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	9 590
5.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.3.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.4.	Секретарь-машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	9 590
5.5.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	9 590 9 772
5.6.	Архивариус. Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	9 590
	- при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий; - при выполнении работ в архивных учреждениях, а также	9 772

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	архивах, являющихся структурными подразделениями	
5.7.	<p>Машинистка.</p> <p>Требования к квалификации:</p> <p>- общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (машинистка II категории);</p> <p>- общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в должности машинистки I категории</p>	<p>по 9 590</p> <p>по 9 772</p>
5.8.	Калькулятор	9 590
5.9.	Настройщик музыкальных инструментов	9 590
5.10.	Аппаратчик химводоочистки	9 590
5.11.	<p>Экспедитор по перевозке грузов.</p> <p>Требования к квалификации:</p> <p>- общее среднее образование, индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;</p> <p>- при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки;</p> <p>- при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки</p>	<p>не 9 590</p> <p>9 772</p>
5.12.	<p>Комендант.</p> <p>Требования к квалификации:</p> <p>- среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;</p> <p>- среднее профессиональное образование</p>	<p>9 590</p> <p>9 772</p>
5.13.	Водитель автомобиля с категорией «Д»	10 093
5.14.	Водитель автомобиля	9 627
5.15.	Гардеробщик	9 590
5.16.	Горничная	9 590
5.17.	Грузчик	9 590
5.18.	Дворник	9 590
5.19.	Дезинфектор	9 590
5.20.	Кастелянша	9 590
5.21.	Кинемеханик	9 590
5.22.	Кладовщик	9 590
5.23.	Лифтер	9 590
5.24.	Лаборант химического анализа	9 590
5.25.	Старший оператор котельной	10 166

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
5.26.	Оператор котельной	9 590
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе в котельной	9 590
5.28.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	9 590
5.29.	Газоэлектросварщик	9 590
5.30.	Оператор хлораторной установки	9 590
5.31.	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования	9 590
5.32.	Оператор копировальных и множительных машин	9 590
5.33.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	9 590
5.34.	Повар	10 187
5.35.	Кухонный рабочий	9 590
5.36.	Подсобный рабочий	9 590
5.37.	Буфетчик	9 590
5.38.	Плотник	9 590
5.39.	Вахтер	9 590
5.40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (высший разряд)	9 785
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 590
5.42.	Столяр строительный	9 590
5.43.	Слесарь	9 590
5.44.	Слесарь-сантехник	9 590
5.45.	Электрогазосварщик	9 590
5.46.	Электрик	9 590
5.47.	Рабочий теплицы, цветовод	9 590
5.48.	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	9 590
5.49.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	9 590
5.50.	Садовник	9 590
5.51.	Сторож (вахтер)	9 590
5.52.	Тракторист	9 590
5.53.	Уборщик служебных помещений	9 590
5.54.	Уборщик территорий	9 590
5.55.	Системный администратор	9 590
5.56.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	9 590
5.57.	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер: - режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер III категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий среднее специальное образование; - режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-руководитель студии изобразительного и	9 760

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	<p>декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование или среднее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание «Народный», «Образцовый», а также в профессиональных творческих коллективах;</p> <p>- режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание «Народный», «Образцовый», или в профессиональных творческих коллективах</p>	<p>10 707</p> <p>11 762</p>
5.58.	Звукооператор	9 590

Принято и пронумеровано и скреплено печатью

Директор МБОУ «ЮшНМБОУ» Д.О. Гезулия



№ 001152 * ИИН 3.12 *