

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа  
с.Ильинское Малопургинского района  
Удмуртской Республики

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Первичной Профсоюзной  
организации  
  
У.В.Чигвинцева

УТВЕРЖДЕНО  
Директор ОО  О.Л.Григорьева  
Приказ № 58-О от 01.09.2023



## Положение об оплате труда МОУ СОШ с. Ильинское

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Ильинское Малопургинского района Удмуртской Республики (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников организации.

2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда",
- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики" (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики);
- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 28.08.2020 года №401 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Удмуртской Республики и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»;
- Постановлением Правительства УР от 29.10.2020 года №552 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 года №315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Малопургинский район»;
- Постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» № 325 от 14.04.2020г. « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 21марта 2016 года № 243 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций муниципального образования «Малопургинский район»;
- Постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» № 990 от 10.11.2020г. «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 21марта 2016 года № 243 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций муниципального образования «Малопургинский район».
- Постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» № 831 от 05.09.2023г.«О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 21марта 2016 года № 243 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций муниципального образования «Малопургинский район».

3. Система оплаты труда работников МОУ СОШ с. Ильинское включает в себя:

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

3.2. Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

3.3. Выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 21.03.2016 г. № 243 (в редакции Постановления Администрации муниципального образования «Малопургинский район» № 831 от 05.09.2023 года);

3.4. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 21.03.2016 г. № 243 (в редакции Постановления Администрации муниципального образования «Малопургинский район» № 831 от 05.09.2023 года);

3.5. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Локальные нормативные акты организации, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников организации**

### **1. Основные условия оплаты труда**

7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

8. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

### **2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах**

9. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

11. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера;

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

13. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

14. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

15. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

16. Доплата за специфику работы в организации устанавливается в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы с русским языком обучения;

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- за работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;
- за работу в образовательных организациях (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении;

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

17. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации *в пределах фонда оплаты труда*.

19. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: *классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа)*.

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников *в пределах фонда оплаты труда*.

20. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

21. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера;

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

22. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных муниципальными учреждением от приносящей доход деятельности. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами организации в установленном законодательством порядке.

23. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 лет и выше - 15 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов;

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

24. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

25. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

26. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается *в пределах фонда оплаты труда* работников организации и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

27. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

28. Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

28.1. При награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

28.2. При присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

28.3. При объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

28.4. При награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

28.5. К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

28.6. К профессиональным праздникам;

28.7. В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

28.8. При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада)),

ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

29. Работникам организации, учреждения на основании приказа руководителя организации, учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;

выплата за наличие почетного спортивного звания;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

30. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем организации, учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

31. При наличии квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

32. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

33. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем организации, учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения.

34. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации, учреждения устанавливаются руководителем организации, учреждения в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников организации, учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности организации, учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

## 5. Условия оплаты труда

35. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций);

### 5.1. Оплата труда педагогических работников образовательной организации (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций)

36. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательной организации определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

37. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

38. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

39. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

В установленную учебную нагрузку учителя, осуществляющего обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, включаются на начало каждого полугодия 80 процентов от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

40. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям и педагогическим работникам образовательной организации, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

41. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

42. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

43. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 43 Положения МОУ СОШ с.Ильинское

### **III. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей**

44. Заработная плата руководителя организации, учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю организации – начальником Управления образования.

заместителям руководителя организации - руководителем организации.

46. Должностной оклад руководителя учреждения и должностные оклады руководителей организаций с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район».

47. Должностной оклад заместителей руководителя организации устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

48. Руководителям организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

49. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном Положением и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации, учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

50. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации, учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

51. Руководителю организации, учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

52. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность



и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

53. Руководителю организации, учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными начальником Управления образования.

54. Руководителю организации, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

55. При наличии у руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

56. Премирование руководителя организации, учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя организации, учреждения устанавливаются ежегодно начальником Управления образования в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем организации, учреждения.

57. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения устанавливаются приказом начальником Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 66 Положения МОУ СОШ с. Ильинское

58. С учетом условий труда заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

59. Заместителям руководителя организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 20 Положения МОУ СОШ с. Ильинское.

60. Заместителям руководителя организации устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

61. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя организации, учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

62. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом организации в установленном законодательством порядке.

63. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются в

пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном Положением Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район».

64. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя организации, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения.

65. Заместителям руководителя организации руководителем организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

66. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем организации с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя организации, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

67. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя организации за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

68. Заместителям руководителя организации руководителем организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 37 Положения Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район»; иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

69. При наличии у заместителей руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

70. В целях стимулирования заместителей руководителя организации им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 29-32 Положения Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район». Решение о премировании принимается руководителем организации.

71. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя организации, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

72. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации, сформированного в порядке, установленном Положением Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район», и средств, полученных государственным учреждением от приносящей доход деятельности.

73. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя организации.

74. Соотношение уровня заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех предусмотренных настоящим Положением доплат и надбавок) должно составлять, если правовыми актами Удмуртской Республики, муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район» не установлено иное, не более чем 5 раз к уровню заработной платы работников учреждений. Под уровнем заработной платы ра-

ботников учреждения для целей настоящего Положения понимается средняя заработная плата среднесписочной численности работников ) без учета заработной платы и среднесписочной численности руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), которая исчисляется в порядке установленном для определения средней заработной платы среднесписочной численности работников при федеральном статистическом наблюдении, с учетом особенностей, предусмотренных рекомендациями по заключению, изменению трудового договора с руководителем.

#### **IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации, учреждения**

75. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных государственным учреждением от приносящей доход деятельности.

76. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:  
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;  
средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;  
средств на выплаты компенсационного характера;  
средств на выплаты стимулирующего характера.

77. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

1) за классное руководство - 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации и до 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую группу с дневной формой обучения в профессиональной образовательной организации;

2) за проверку письменных работ - до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

3) за заведование кабинетами - до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников организации;

4) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования, ином учреждении и до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в профессиональной образовательной организации;

5) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по образовательной организации;

78. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих.

79. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Управления образования.

#### **V. Заключительные положения**

80. Оказание материальной помощи работникам организации, в том числе заместителям руководителя организации производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

81. Оказание материальной помощи руководителю организации производится в пределах фонда оплаты труда работников организации на основании приказа начальника Управления образования.

**Приложение №1**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МОУ СОШ с. Ильинское**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ (ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ)**  
**РАБОТ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОЧИМИ, ТАРИФИЦИРОВАННЫМИ**  
**СОГЛАСНО ЕДИНОМУ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННОМУ СПРАВОЧНИКУ**  
**РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ НЕ НИЖЕ 6 РАЗРЯДА**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

**Приложение №2**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МОУ СОШ с.Ильинское**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,**  
**РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

- I. Руководители:
- руководители образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их заместители;
  - руководители структурных подразделений и их заместители.
- II. Специалисты:
- педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
  - старшие мастера, мастера производственного обучения;
  - преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
  - руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
  - инспекторы, методисты;
  - психологи, социологи, социальные педагоги;
  - старшие лаборанты;
  - бухгалтеры, экономисты, художники;
  - инженеры, механики, техники, мастера;
  - лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;
  - другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

**Приложение №3**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МОУ СОШ с.Ильинское**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ**  
**ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Доплаты к должностному окладу педагогическим работникам устанавливаются на начало учебного года руководителем образовательного учреждения за работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

**I. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

Компенсационные выплаты включают в себя:

- За классное руководство до 50%
- За проверку письменных работ учащихся до 12 % .
- За заведование:
  - а) учебным кабинетом, лабораторией (при отсутствии лаборанта), лыжной базой, стрелковым тиром до 5%,
  - б) кабинетом химии, физики, обслуживающего труда, информатики и ИКТ, спортивным залом до 8 % за 1 кабинет;
  - в) учебными мастерскими до 8%;
  - г) групповыми помещениями в ДООУ до 8 %, музыкальным залом до 8%, кабинетом ИЗО до 8%, кабинетом краеведения до 8%, кабинетом логопеда, психолога до 8%, спортивным залом до 8%;
  - д) детскими игровыми и спортивными площадками в ДООУ до 8 %;
  - е) учебно - опытными участками с марта по октябрь, с площадью участка:
    - до 0,5 га до 10 %;
    - от 0,5 -1,0 га до 15 %;
    - от 1,0 - 3,0 до 25%
    - от 3,0 га и выше до 40%при наличии теплиц и парников до 50 %. ( при круглогодичном функционировании выплачивается ежемесячно)
  - ж) музеем до 30%

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам аттестации рабочих мест):

- Повара - 12%
- Кочегар - 8%
- Помощник воспитателя — 8%
- Уборщица - 8%
- Машинистка по стирке белья (прачка) - 4%
- Делопроизводитель - 6%
- Водитель - 4%
- Подсобный рабочий - 4%
- Кладовщик - 4%
- Завхоз - 4%
- Кастелянша - 4%
- Дворник - 4%
- Учитель - 4 % ( от количества часов)

За совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных  
Выплаты могут уменьшаться либо отменяться полностью при снижении качества работы.

## **II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА:**

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты - размер и порядок, которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда;
- разовые стимулирующие выплаты - размер, порядок и условия, применения которых определяется руководителем учреждения с учетом мнения начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы, на основании критериев.

**2.1. Руководителям образовательных учреждений** - за интенсивность и высокие результаты работы (на основании положения «О порядке установления доплат и надбавок руководителям ОУ»);

**2.2. Заместителям руководителей** образовательных учреждений до 50 %, руководителям структурных подразделений до 100% - за интенсивность и высокие результаты работы (на основании критериев).

**2.3. Воспитателям и помощникам воспитателей** дошкольных образовательных учреждений, учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных учреждений устанавливается надбавка к тарифной ставке (окладу) за стаж работы на указанных должностях в дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных учреждений в следующих размерах: воспитателям: от 1 года до 5 лет - 10 %; от 5 лет и выше -15%; помощникам воспитателей: от 3 до 5 лет - 10%; от 5 до 10 лет - 15%; от 10 до 15 лет - 20%; от 15 лет и выше - 30 %.

При определении стажа работы на должности помощник воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитатель и младший воспитатель.

### **2.4. Педагогическим работникам, техническому персоналу:**

- за I квалификационную категорию - 10 процентов должностного оклада ( педагогическим и медицинским работникам);
- за высшая квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада педагогическим и медицинским работникам);
- за каждую приёмную семью до 5 %;
- за каждого опекаемого ребёнка 1 %.
- за организацию работы опорных школ, районных методических, экспериментальных, инновационных, стажёрских площадок до 15 % разовых выплат за организацию мероприятия- консультации, семинара, мастер-класса и т.д. (по приказу руководителя ОУ)
- за эффективность учебно-воспитательной и научно-методической деятельности до 20% (на основании критериев или положения об оценке качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении)
- за эффективность здоровьесберегающей деятельности до 20% (на основании критериев или положения об оценке качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении)
- организация мероприятий оздоровительного характера до 30%
- создание наглядных пособий, способствующих образовательному процессу до 25%
- за организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся до 5%
- за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы до 30%
- за ведение мониторинга деятельности школы, за работу со школьным сайтом - до 30%
- за сопровождение детей - до 30%;
- за выполнение работ по делопроизводству - до 100%; ( при отсутствии в штатном расписании ставки секретаря-делопроизводителя);
- за динамический час - до 30%;

- выплаты за организацию работы с учащимися школы по ГО - 25%;
- выплата за информатизацию учебного процесса - до 35%;
- выплата за интенсивность труда связанную с подготовкой практических работ по физике и химии - 10%; (от количества часов)
- за подготовку к ОГЭ, ЕГЭ до 10 % ( от количества часов);
- охрана труда до 25%:
- оформление школы до 30%
- за сбор родительских взносов до 20%
- за сбор и ведение коммунальных услуг до 20%
- за почетное звание по профилю своей деятельности, имеющие ведомственные награды, знаки отличия, звания устанавливается надбавка до 5%.
- за работу с фондом учебников (в зависимости, от учебного фонда и с учётом своевременного списания устаревшей и ветхой литературы) до 35 %;
- за внеклассную работу, внеурочную работу до 30%
- за интенсивность труда, связанную с руководством опытно-экспериментальной работой;
- за организацию и освоение новых форм аттестации выпускников 9-ых и 11 классов - за низкий показатель заболеваемости на 1000 детей (ниже среднерайонного показателя) до 10%;
- за низкий показатель пропущенных дней по болезни 1 ребенком (ниже среднерайонного показателя) до 10%;
- за отсутствие травматизма до 10%;
- за выполнение норм питания по основным продуктам питания (не ниже среднерайонного показателя) до 10%;
- отсутствие предписаний Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Удмуртской Республике до 5%;
- за организацию мероприятий по пропаганде здорового образа жизни до 5%.
- за РМО до 15 %, ШМО до 5 % (гимназия - до 10 %).
- за инклюзивное образование (адаптированное) до 20% ( в зависимости от количество обучающихся)
- за ведение протоколов педсоветов, совещаний до 5%
- за буран ( прокладывание трасы в зимний период ) до 20%
- тьютер - до 15%
- за работу в профильных классах до 10%
- за работу в гимназических классах до 15%
- за овощехранилище до 5%
- за работу в ясельной группе до 5%
- за работу с Вузом до 10%
- за музыкальное сопровождение мероприятий до 10%
- за работу со школьным сайтом, ( электронной школы) до 30%
- общественное инспектировании ( при отсутствии в штатном расписании должности соц педагога) до 15 %
- кружковая работа до 30%
- за соблюдение лимитов на электроэнергию и газ до 10%;
- отсутствие предписаний надзорных органов до 10%,
- за интенсивность труда (повара) до 150%.
- за оформление документации по питанию, отчетность по питанию до 100%
- за стирку полотенец, спец одежды до 20%
- за уборку снега, территории, чистка от льда до 30%
- за подготовка учреждения к новому учебному году (разовая надбавка) до 50%
- за погрузочно - разгрузочные работы до 20%
- за отсутствие коммуникаций до 20%
- ответственный за технику безопасности - до 20%
- - за ненормированный рабочий день до 100%;
- за осуществление пропускного режима (при отсутствии в штатном расписании вахтера, гардеробщицы) до 20%
- за выполнение работы кадрового работника (трудовые договора, трудовые книжки, форма Т-2, личные дела работников) до 20%

- за обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водосточков, электроснабжения Учреждения до 10%
- за оперативность и качественность выполнения заявок до 10%
- - за осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий до 10%
- за написание меню до 20% ( при отсутствии в штатном расписании должности медсестры)
- за организацию питания до 40% ( при отсутствии в штатном расписании ставки повара)
- за пропускной режим до 20% ( при отсутствии в штатном расписании ставки вахтера, при специально оборудованном месте)
- за написание меню до 20% ( при отсутствии в штатном расписании должности мед работника)

## **2.6. Доплаты за выполнение функций классного руководителя**

Ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство согласно Положения о ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам в МОУ СОШ д. Гожня, утвержденное приказом №107 от 30.08.2020 года, с 1 сентября 2020 года устанавливается в размере 5000 (пять тысяч) рублей в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также классе- комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за ухудшение качества работы;
- за несвоевременное выполнение заданий;

Решение о лишении и уменьшении стимулирующих выплат устанавливается приказом Руководителя учреждения, начальником Управления образования. Недопустимо отвлечение средств предусмотренных на фонд оплаты труда педагогических работников, на оплату труда других категорий персонала.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О МАТЕРИАЛЬНОМ ПОощРЕНИИ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКОВ**  
**МОУ СОШ с. Ильинское**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Удмуртской Республики № 315 от 15.07.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской республики».

1.2. Материальное поощрение работников ОУ производится по итогам прошедшего учебного года в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Для материального поощрения могут быть использованы средства от экономии фонда оплаты труда, так и дополнительные средства, поступающие в качестве спонсорской помощи, внебюджетной деятельности.

1.4. Материальное поощрение производится за участие в мероприятии один раз (согласно положения о проведении мероприятия).

**2. Порядок и условия материального поощрения педагогических работников.**

2.1. Дошкольное отделение (педагоги)

2.1.1. Премирование, оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений определяются руководителем образовательного учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников в пределах Фонда оплаты труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте.

2.1.2. Премия начисляется в процентах к должностному окладу в качестве поощрения за достижения в работе:

- за положительные результаты работы по инновационным технологиям (творческие проекты, программы, Клуб молодого родителя, Клубы по подготовки к школе, клуб молодого педагога и другие клубы, на основании программы Клуба) до 20%;
- за качественное прохождение проверок Службы по надзору и контролю в сфере образования ( далее Обрнадзор) - до 30%;
- за подготовку к приемке образовательных учреждений - до 50%;
- за публикации статей в педагогических изданиях - до 30% , интернет изданиях до 5%,
- за организацию и проведение мероприятий республиканского значения -30%, качественное проведение районных мероприятий - до 30%, межрегиональных до 30%.
- за создание образовательной инфраструктура (музеи, тематические комнаты и т д) до 10%
- за организацию выставок, конкурсов до 20% (на основании положения и скриншота с сайта учреждения);
- за проведение кружков по дополнительному образованию до 20% (в ДОУ где отсутствуют специалисты по дополнительному образованию);
- за сетевое взаимодействие с другими ДОУ (оказание консультации специалистами, показ НОД, мастер-классов) до 20%.
- за сетевое взаимодействие с другими ДОУ (оказание консультации специалистами, показ НОД, мастер-классов)- до 10%
- за руководство республиканскими инновационными площадками до 30%;
- отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход (по ведомости по расчетам с родителями за содержание в дошкольном отделении задолженность до 1000 руб)- до 10%.

### 2.1.3. Положительную динамику по повышению уровня посещаемости воспитанниками:

- Для групп раннего возраста (2-3 года):

45- 50% - 30%  
50-55%- 40%  
55-60%-50%  
60-70%- 60%  
от 70-80%- 70%  
-от 80-90%-80%  
-от 90-100-100%

- детские сады 3-8 групп (60-100%) ежемесячно уровень посещаемости:

-от 60-70%-35%  
от 70-80%- 50%  
от 80-90% - 65%  
-от 90-100- 100%

- детские сады малокомплектные (60-100%) ежемесячно уровень посещаемости:

от 60-70%- 30%  
от 70-80%- 40%  
от 80-90% - 60%  
-от 90-100-80%

Подменным воспитателям (работающим на 2 группы) % стимулирования рассчитывается вычитанием 10% из % основного воспитателя, выбирая из наибольшей посещаемости из двух групп.

Если на группе работают 2 основных воспитателя, то % стимулирования рассчитывается пропорционально тарифицированным ставкам между работниками.

Если работник отсутствовал на рабочем месте (болезнь, курсы, без сохранения заработной платы или другим причинам), то % стимулирования рассчитывается пропорционально отработанному времени. Замещающему воспитателю (на период больничного листа, курсов) посещаемость дополнительно не оплачивается.

Двум основным воспитателям работающим на 1 группе премия выплачивается в одинаковом размере (% стимулирования одинаковый), но оплата производится от занимаемой ими ставки (0,5 ст, 0,55 ст. и т.д.).

Все доплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени и берутся от нагрузки работника.

При объявлении карантина в группе, посещаемость не выплачивается.

Премия начисляется в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) занимаемой должности.

### 2.1.4. Педагогам, подготовившим победителей и призеров конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей, смотрах (при наличии подтверждающих документов):

- на уровне детского сада:

за 1 место- 30%; за 2 место- 20%; за 3 место- 10%;

- на кустовом уровне за 1 место- 30%; за 2 место- 20%; за 3 место- 10%;

- на районном уровне за 1 место- 40%; за 2 место- 30%; за 3 место- 20%;

- на республиканском уровне за 1 место- 50%; за 2 место- 40%; за 3 место- 30%;

на международном и всероссийском уровне ( при личном участии):

1 место - 80 %

2 место - 70 %

3 место - 60 %

4 место - 50 %

5 место - 40 %

6 место - 30 %

7 место - 20 %

### 2.1.5. Инструкторам по физической культуре ДОУ или педагогам, подготовившим детей, по итогам республиканской Спартакиады детей дошкольного возраста:

за 1 место - 50 %; за 2 место - 40 %; за 3 место - 30 %.

### 2.1.6. Педагогам ДОУ, успешно выступившим в конкурсах, выставках, фестивалях, смотрах, соревнованиях:

- в муниципальных (поселении)- за 1 место- 20%, 2 место- 15%, 3 место- 10%.
- в районных — за 1 место - 30%, 2 место - 20%, 3 место - 10%
- в республиканских — за 1 место — 50%, 2 место - 40%, 3 место - 30%;
- в российских и международных - за 1 место - 80%, 2 место - 70%, 3 место - 60%, 4 место - 50%, 5 место - 40 %, 6 место - 30%, 7 место - 20%, 8-10 место - 10%

2.1.7. Педагогам ДОО, участвовавшим в интернет - конкурсах: 1 место- 7%, 2 место- 5%, 3 место - 3%.

Педагогам ДОО подготовившим детей в интернет - конкурсах: 1 место- 7%, 2 место- 5%, 3 место- 3%.

2.1.8. Трансляция педагогического опыта:

Участие в методической работе (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров, мастер-класс) на уровне:

- на уровне района - 20%
- на уровне республики - 30%
- на уровне России - 40%

2.1.9. Охват детей дополнительными образовательными услугами (платными):

- детские сады 8-12 групп (60-100%) ежемесячно:

от 60-70%- 20%

от 70-80%- 40%

-от 80-90%-60%

-от 90-100-80%

- детские сады 3-8 групп:

-от 60-70%-15%

от 70-80%- 30%

-от 80-90%-45%

-от 90-100-60%

- детские сады малокомплектные:

от 60-70%- 10%

от 70-80%- 20%

от 80-90% - 30%

-от 90-100-40%

2.1.10. Участие в разработке грантов до 20%. ( с подтверждающими документами). При работе над одним грантом нескольких человек, выплата делиться между всеми.

2.1.11. Получение гранта - 50%. (разовая премия).

## **2.2. Общеобразовательные учреждения (педагоги)**

Педагогам:

2.2.1. По итогам ЕГЭ: (в зависимости от количества человек, сдававших данный предмет)

Предмет	Кол-во баллов	% стимулирования, до*
Математика профиль	40-41	
	42-43	20
	44-45	25
	46-47	30
	48-49	35
	50-55	40
	56-60	45
	61-65	50
	66-70	55
	71-75	60
	76-80	65
	81-85	70
	86-90	75
	91-99	90
		100

С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Математика база	Средний балл 3,5 до 4,0	30%
	Средний балл 4,1 до 4,5	40%
	Средний балл 4,6 до 5,0	50%
	100	100%
Русский язык	71-75	20
	76-80	25
	81-85	30
	86-90	35
	91-99	40
	100	100%
	Более 80	10% за каждого ученика
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Физика	48-49	20
	50-55	25
	56-60	35
	61-65	40
	66-70	45
	71-75	50
	76-80	55
	81-85	60
	86-90	65
	91-99	70
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Химия	61-65	20
	66-70	25
	71-75	30
	76-80	35
	81-85	40
	86-90	45
	91-99	50
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
информатика	50-55	20
	56-60	25
	61-65	30
	66-70	35
	71-75	40
	76-80	45
	81-85	50
	86-90	55
	91-99	60
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Биология	48-49	20
	50-55	25
	56-60	35
	61-65	40
	66-70	45
	71-75	50
	76-80	55
	81-85	60
	86-90	65

	91-99	70
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
история	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
география	61-65	20
	66-70	25
	71-75	30
	76-80	35
	81-85	40
	86-90	45
	91-99	50
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Английский язык	66-70	20
	71-75	25
	76-80	30
	81-85	35
	86-90	40
	91-99	45
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Обществознание	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Литература	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100

С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Удмуртский язык	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика

- При наличии учеников с неудовлетворительными оценками стимулирующие выплаты уменьшаются на 5-10 % в зависимости от количества человек.

По итогам ОГЭ (в зависимости от количества человек, сдававших данный предмет)

Предмет	% качества	% стимулирования, до*
Русский язык	60-70	25
	71-80	50
	81-90	75
	90-99	90
	100	100
Математика	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
Физика	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40

	81-90	45
	91-99	50
	100	100
химия	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
ИКТ	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100

биология	30-40	25	
	41-50	35	
	51-60	40	
	61-70	45	
	71-80	50	
	81-90	55	
	91-99	60	
	100	100	
история	50-60	25	
	61-70	35	
	71-80	40	
	81-90	45	
	91-99	50	
	100	100	
	география	50-60	25
		61-70	35
71-80		40	
81-90		45	
91-99		50	
100		100	
Английский язык		60-70	25
		71-80	35
	81-90	40	
	91-99	45	
	100	100	
	Обществознание	41-50	25
51-60		35	
61-70		40	
71-80		45	
81-90		50	
91-99		55	
100		100	
литература		50-60	25
	61-70	35	
	71-80	40	
	81-90	45	
	91-99	50	
	100	100	
	Удмуртский язык	50-60	25
61-70		35	
71-80		40	
81-90		45	
91-99		50	
100		100	

*\*Процент стимулирования по ЕГЭ и ОГЭ рассчитывается от количества сдававших данный предмет.*

За успешные и качественные результаты написания выпускниками Итогового сочинения (изложения): написавших с первого раза до 30 %

По итогам всероссийской проверочной работы (далее ВПР )

Название критерия	% стимулирования
- Подтвердили оценки 100% учащихся	до 10%
- Подтвердили оценки 80 % учащихся	до 5 %
- Качество выполнения работ соответствует муниципальному уровню	до 5%
- Качество выполнения работ выше муниципального уровня	до 10%
- Качество выполнения работ соответствует региональному уровню	до 10 %
- Качество выполнения работ выше регионального уровня	до 15%
- 100% успеваемость	до 10 %

Педагогам, ответственным организаторам ОГЭ и ЕГЭ до 10% ( за каждый предмет)  
 Педагогам, организаторам аудиторий ОГЭ и ЕГЭ до 5% ( за каждый предмет)  
 За проверку ВПР до 5%

#### 2.2.2. За подготовку победителей и призеров

- школьного этапа (ШЭ) Всероссийской олимпиады школьников (ВсОШ) (победителей ШЭ - 15 %, призеров ШЭ - от 5 до 10 %);
- муниципального этапа (МЭ) ВсОШ (победителей — 35%, призеров — от 20 до 25 %); регионального этапа (РЭ) ВсОШ (победителей - 50%, призеров - от 40 до 45%);
- заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников (победителей - 80 %, призеров - от 60 до 75 %)

#### 2.2.3. За подготовку победителей и призеров иных Олимпиад:

- на школьном уровне - от 5 до 10%,
- на районном уровне - от 15 до 30 %,
- на республиканском уровне - от 35 до 50 %, на всероссийском уровне - от 55 до 75%

#### 2.2.4. За подготовку победителей и призеров онлайн-олимпиад (интернет-олимпиад бесплатных)

1 место - 10%

2 место - 7%

3 место - 5%

#### 2.2.5. За подготовку победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, соревнований, конференций (с личным участием):

- школьного уровня - победитель 30%, призеры 5-20%
- районного уровня - победитель 40 %, призеры 5-30%
- республиканского уровня - победитель 50 %, призеры 5-40%
- межрегионального и всероссийского - победитель 80%, призеры 5-50%

#### 2.2.6. За подготовку победителей и призеров он-лайн - конкурсов и интернет- конкурсов

1 место - 10%

2 место - 7%

3 место - 5%

#### 2.2.7. Победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства и иных официальных педагогических конкурсов, смотров, фестивалей

школьного уровня - до 10 %, муниципального уровня - до 30 %, республиканского уровня - до 50% ,

межрегионального и всероссийского уровня - до 90 % (при личном участии)

#### 2.2.8. Педагогам победителям и призерам интернет-конкурсов - до 5%

#### 2.2.9. Педагогам за качественную организацию и проведение мероприятий, семинаров, конференций, форумов, клубов:

школьного уровня - до 10 %, районного значения - до 30 %

республиканского и межрегионального значения - до 50 %, всероссийского значения

- до 80 %



2.2.10. Педагогам за активное участие в работе по обмену опытом, презентаций и публикаций опыта, проведение открытых уроков и мероприятий, мастер-классов для других педагогов на школьном уровне - до 10%, на районном уровне - до 30 %, на республиканском и межрегиональном уровне - до 50 %, на всероссийском уровне - до 80 %

2.2.11. Педагогам за активное участие в работе официальных сетевых сообществ педагогов (Сообщество педагогов Удмуртской Республики) - до 30 %

2.2.12. Педагогам за активное использование передовых инновационных педагогических практик в образовательной деятельности - до 20%

2.2.13. Педагогам за стабильность результатов работы и положительную динамику успеваемости по своему предмету (успеваемость - не ниже 100 %, качество - 55 % и выше) по итогам каждой четверти (триместра) - до 30 %

2.2.14. Педагогам за осуществление наставничества над молодыми и начинающими педагогическими работниками по ежемесячным отчетам наставничество на школьном уровне - до 10 %, наставничество на районном уровне - до 40 %

2.2.15. - учителям физической культуры, успешно выступившим в районной спартакиаде школ района три раза в год: 1 этап (после олимпиады по физкультуре), 2 этап (после кубка Управления образования), 3 этап (по итогам учебного года):

1 группа:

за 1 место - 50 %;

за 2 место - 40 %;

за 3 место - 20 %;

сумма выплачивается на учреждение

2 группа:

за 1 место - 10 %;

за 2 место - 5 %;

2.2.16. - учителям ОБЖ по итогам спартакиады допризывной молодёжи: за 1 место - 50 %;

за 2 место - 30 %; за 3 место - 20 %;

сумма выплачивается на учреждение

2.2.17. - тренерам, подготовившим учеников, успешно выступившим в соревнованиях:

\* входящих в спартакиаду УР среди школьников: за 1 место -

50 %;

за 2 место - 30 %; за 3 место - 20

%;

\* на российских соревнованиях: за 1 место - 60 %;

за 2 место - 40 %; за 3 место - 30 %;

\* на республиканских соревнованиях, проводимых Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Госкомспортом УР (возраст учеников 8-11 класс):

за 1 место - 30 %; за 2 место - 20 %; за 3 место - 10 %;

\* в игровых видах спорта, входящих в спартакиаду УР среди школьников: за 1 место - 50 %;

за 2 место - 40 %; за 3 место - 30 %; за 4 место - 20 %; за 5 место - 10 %;

2.2.18. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, разработавшим методические рекомендации и методические пособия, утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Институтом повышения квалификации и переподготовки работников образования Удмуртской Республики - до 100%;

2.2.19. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, получившим:

- Грамоты Малопургинского района, благодарности Главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район», к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.

- награды Российской Федерации -2000 рублей;

- Почётную грамоту Правительства Удмуртской Республики-1000 рублей;

- Грамоту Министерства образования и науки Удмуртской Республики - 1000 рублей.

- Почётную грамоту Малопургинского района -500 рублей;

- Занесение на доску почёта УР - 2000 руб. Малопургинского района - 1000 руб.

- в связи с профессиональными праздниками: с днем дошкольного работника, с днем учителя до 1000руб.

2.2.20 Премия начисляется работникам образовательных учреждений ответственным за подвоз обучающихся до 30% и проведение динамического часа до 30% (если данную выплату работники не получают ежемесячно).

2.2.21. Участие в разработке грантов до 20%. (с подтверждающими документами). При работе над одним грантом нескольких человек, выплата делится между всеми.

2.2.22. Получение гранта - 50%. (разовая премия).

### 3. Административный, педагогический, технический персонал

3.1. В пределах выделенного фонда заработной платы, материальная помощь может быть оказана нуждающимся работникам школы и руководителям образовательных учреждений на основании их личного заявления. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя образовательного учреждения, в отношении руководителей - приказом начальника Управления образования: в размере (от 3000 до 5000 руб.)

- онкобольным в размере (от 3000 до 5000 руб.) несчастных случаях; (от 3000 до 5000 руб.)
- при длительном лечении (от 3000 до 5000 руб.)
- смерть сотрудника или его ближайшего родственника (от 3000 до 5000руб.)

3.2. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, разработавшим методические рекомендации и методические пособия, утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Институтом повышения квалификации и переподготовки работников образования Удмуртской Республики - до 100%;

Премия начисляется работникам образовательных учреждений, получившим:

- Грамоты Малопургинского района, благодарности Главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район», к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.
- награды Российской Федерации -2000 рублей;
- Почётную грамоту Правительства Удмуртской Республики-1000 рублей;
- Грамоты Министерства образования и науки Удмуртской Республики - 1000 рублей.
- Почётную грамоту Малопургинского района -500 рублей;
- Занесение на доску почета УР - 2000 руб.
- в связи с профессиональными праздниками: с днем дошкольного работника, с днем учителя до 1000руб.

4. Премирование руководителей образовательных учреждений, оказание им материальной помощи производится на основании приказа начальника Управления образования:

- за качественную организацию и проведение республиканских конференций, семинаров, мероприятий до 60 %;
- за личное участие руководителя в общественной жизни района и поселения до 50 %;
- за победу и призовое место воспитанников, в республиканских, Российских и международных конкурсах, фестивалях (руководителям УДОД):
  - за 1 место в республиканских - 30%;
  - за 2 место в республиканских - 20%;
  - за 3 место в республиканских - 10%;
  - за 1-3 место в российских и международных - 50%;
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году до 100 %;
- по итогам учебного года до 70 % (итоги ЕГЭ, отсутствие неуспевающих, наличие выпускников, закончивших школу с медалями);
- по итогам государственной аккредитации образовательной деятельности, проводимой Министерством образования и науки Удмуртской Республики до 50 %;
- за личное участие и победу руководителя образовательного учреждения в различных международных, всероссийских, республиканских конкурсах, смотрах, соревнованиях и т.д. (по приказу министерства образования и науки Удмуртской Республики, управления образования Малопургинского района) до 100%;
- по итогам календарного года до 100 %;
- за умелое и оперативное руководство ликвидацией последствий (или предупреждение) форс-мажорных ситуаций до 100 %.

Премия начисляется получившим:

- Грамоты Малопургинского района, благодарности главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район», к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.
- наградами Российской Федерации -2000 рублей;
- Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики-1000 рублей;
- Грамоты Министерства образования и науки Удмуртской Республики - 1000 рублей.
- Почётной грамотой Малопургинского района -500 рублей;

- в связи с профессиональными праздниками: с днем дошкольного работника, с днем учителя до 1000руб.

В пределах выделенного фонда заработной платы, материальная помощь может быть оказана нуждающимся работникам школы и руководителям образовательных учреждений на основании их личного заявления. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя образовательного учреждения, по руководителям - приказом начальника Управления образования:

погорельцам в размере (от 3000 до 5000 руб.)

онкобольным в размере (от 3000 до 5000 руб.)

при несчастных случаях; (от 3000 до 5000 руб.)

при длительном лечении (от 3000 до 5000 руб.)

смерть сотрудника или его ближайшего родственника(от 3000 до 5000руб.)

Все вышеперечисленные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат руководителям ОО**

### **I. Общие положения**

Настоящее Положение:

- определяет порядок формирования и условия выплаты руководителям образовательных организаций ежемесячных доплат и надбавок к должностному окладу за работу в особых условиях труда, связанных со сложностью и напряженностью управленческой деятельности;
- способствует разработке инновационных проектов развития образовательных организаций района и повышению качества обучения и воспитания детей;
- предоставляет возможность дополнительного стимулирования деятельности руководителей образовательных организаций, обеспечивает конкурентоспособность и реализацию кадровой политики отрасли.

### **2. Основные требования при установке всех доплат и надбавок**

2.1. Доплаты и надбавки руководителям образовательных организаций выплачиваются ежемесячно (могут пересматриваться два раз в год - 01.09. и 01.01 текущего года) приказом начальника Управления образования Администрации МО «Малопургинский район» на основании приложения данного Положения согласованного с районным комитетом профсоюза работников образования и науки.

2.2. Размер ежемесячных доплат и надбавок каждому руководителю определяется в процентах к должностному окладу, на основании критериев настоящего Положения за высокую результативность, качество труда, инновационную деятельность, сложность, напряженность, ненормированный рабочий день, дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с учебно-воспитательным процессом.

2.3. Выплата ежемесячных доплат и надбавок руководителям организаций осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующему учреждению.

2.4. По результатам фронтальных, тематических проверок и других видов контроля, связанных с нарушением действующего законодательства, действиями опасными для жизни и здоровья обучающихся и воспитанников, начальник Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район» вправе изменить процент доплат и надбавок руководителю образовательного учреждения в сторону уменьшения.

### **Перечень категорий руководителей образовательных организаций, имеющих право на доплаты и надбавки:**

Основные требования для установления доплат и надбавок руководителям образовательных организаций:

- **Заведующий дошкольной образовательной организацией (ДОУ);**

Показатель	Критерии оценки	Баллы
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ДОСТУПНОСТЬ КАЧЕСТВЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>		<b>25</b>
Участие воспитанников старших, и подготовительных групп в конкурсах	1. Охват воспитанников в конкурсах не менее 30%	0-4,0 балла
	2. Наличие побед в муниципальных конкурсах	0-0,2 балла
	3. Наличие побед в республиканских конкурсах	0,3-0,5 балла
	4. Наличие побед во всероссийских конкурсах	0,6-0,8 балла
	5. Наличие побед в международных конкурсах	0,9-1,0 балла

Достижение воспитанниками высоких показателей диагностики знаний, умений, навыков	Увеличение показателей по сравнению с предыдущими периодами	0,5-2,0 балла
Организация различных форм дополнительного образования, наличие платных услуг	Наличие двух и более направлений (по факту подтверждённых программами и расписанием)	0-3,0 балла
Электронный документооборот	1.Наличие локальной сети в ОУ 2.Наличие сети Интернет 3.Наличие электронного документооборота	0-0,8балла 0-0,7 балла 0-1,5 балла
Наличие сайта ОУ	1.Наличие постоянно обновляемого сайта 2.Наличие сайта, обновляемого не реже 1 раза в месяц 3.Наличие сайта, обновляемого не реже 1 раза в четверть	1,6-3,0 балла 1,1-1,5 балла 0-1,0 балла
Отсутствие воспитанников, не посещающих учреждение по неуважительной причине.	1.Отсутствие. 2.Наличие менее 3-х человек 3.Наличие менее 5-ти человек	2,5 балла 0,6-1,0 балла 0-0,5 балла
Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Наличие	0-2,0 балла
Организация консультационной помощи родителям, создание школы молодой семьи	Наличие	0-3,0 балла
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		<b>max 30</b>
Публичная отчётность	Наличие публичного доклада о деятельности муниципального ОУ за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств в средствах массовой информации (указать наименование печатного органа) и (или) на	0-4,0 балла
Стратегическое планирование	Наличие программы развития (срок действия не менее трёх лет), утверждённой руководителем и Управлением образования и имеющей финансовую составляющую	0-4,0 балла
Общественная составляющая управления	1.Наличие органа самоуправления образовательным учреждением, который имеет право распределения стимулирующей части фонда оплаты труда 2.Наличие коллективного трудового договора	0-0,5 балла 0-0,5 балла
Профессиональная подготовка заведующего	Заведующий ДОУ прошел: - курсовую подготовку по направлению «менеджмент» - профессиональную переподготовку по специальностям «управление персоналом», «менеджмент»	0-1,0 балла 0-3,0 балла

Является экспериментальной площадкой	- муниципального уровня - республиканского уровня - федерального уровня	0-1,0 балла 0-3,0 балла 0-5,0 балла
Привлечение ресурсов сторонних организаций	Наличие договоров и соглашений о совместной работе с различными учреждениями, организациями -до 3-х учреждений -от 3-х до 5-ти учреждений - более 5-ти учреждений	0-0,5 балла 0,6-0,8 балла 0,9-1,5 балла
Работа со средствами массовой информации	Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности ОУ -на муниципальном уровне -на республиканском уровне -на федеральном уровне	0-0,5 балла 0,6-1,5 балла 1,6-2,5 балла
Участие учреждения и педагогических работников в конкурсах	-муниципальных -республиканских федеральных	0-1,0 балла 1,1-3,0 балла 3,0-4,0 балла
Методическая работа	1. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования. 2. Участие в работе методических объединений.	0-1,0 балла 0-1,0 балла
Исполнительская дисциплина	1 .Качественное ведение документации 2.Своевременное предоставление материалов	0-1,0 балла 1,0-2,0 балла
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Отсутствие	1 балла
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИИ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		<b>шах 20</b>
Уровень здоровья воспитанников	Посещаемость в ДОУ Выше65% Ниже 65%	0-3,0балла 0-1,5 балла
Качество организации питания воспитанников.	Натуральные нормы питания выполнены на 100%.	0-5,0 балла
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.). Участие воспитанников в Спартакиаде	1 .Наличие 2.Охват воспитанников не менее 70 % 3. Победы на этапах Спартакиады	0-1,5 балла 1,6-3,5 балла 3,5-5,0 балла

Обеспечение безопасности	1.Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью ОУ - в части пожарной безопасности -в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам 2.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников ОУ во время образовательного процесса. 3.Количество случаев трав-	1.0 балла 1.0 балла 2.0 балла 0-1,0 балла
Динамика снижения потребления по всем видам топливно- энергетических ресурсов	1 .Наличие приборов учёта потребления энергоресурсов 2.Наличие обязательного энергетического обследования и зарегистрированного энергетического паспорта учреждения 3.Наличие разработанной программы энергосбережения и повышения эффективности использования энергетических ресурсов 4.Наличие ответственного за энергосбережение	0-0,5 балла 0-0,5 балла 0-0,5 балла 0-0,5 балла
<b>КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ</b>		max 17
Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов до 30 лет составляет: -10% -15% -20% -24%	0-0,6 балла 0-0,8 балла 0-1,0 балла 0-1,5 балла
Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий	0-2,0 балла
Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников ДОУ	Не реже одного раза в три каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 72 часов: - более 30% педагогов - более 50% - более 60%	0-0,6 балла 0,7-1,5 балла 1.5-2,5 балла 2.6- 3,0 балла
Укомплектование педагогическими кадрами	100% укомплектование педагогическими кадрами	2,0 балла
Наличие участников и победителей конкурсов	- муниципального уровня - республиканского уровня - федерального уровня - международного уровня	0-1,0 балла 1.0-2,0 балла 2.0- 3,0 балла 3.0- 5,0 балла
Участие педагогов в научной работе:	-республиканский уровень - федеральный уровень	0-2,5 балла 2,5-3,5 балла
Личный вклад заведующего в развитие ДОУ		0-5,0 балла
Численность детей в ДОУ		0-10,0 балла
<b>Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств max 37</b>		

1. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы родителей	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	(-2 балла)
	Наличие нарушений финансовохозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в	(-2 балла)
2. Своевременное заключение договоров, контрактов	- своевременное заключение договоров - не своевременное	До 2 баллов - 2 балла
3. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансовохозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, от-	До 5 баллов -2 балла
4. Внедрение платных образовательных услуг	- увеличение числа платных услуг - на уровне прошлого года - снижение или отсутствие	До 5 баллов До 3 баллов от 0 до -1 балла
5. Выполнение муниципальной услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	- 95-100% выполнения - 90-95 % выполнения - ниже 90%	10 баллов 4 балла до 3 баллов
6. Своевременное и качественное представление первичных документов (счетов, актов, товарных накладных и т.п.) отчетов, приказов, информации и других документов, необходимых для качественного и своевременного ведения бухгалтерского учета.	Соблюдение сроков Нарушение сроков	До 5 баллов До - 5 баллов
7. Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний Наличие замечаний, нарушений	До 10 баллов До - 5 баллов

70-144 баллов - высокий уровень эффективности 40-70% 50-69 баллов - средний 30-40%

30-49 баллов - низкий 20-30%

0-29 баллов - низший, ниже 20%

Директор общеобразовательной организации (ООШ, СОШ):

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
<i>Должность: Директор</i>		
<i>Критерии оценки I: Доступность качественного образования</i>		



1. Выполнение муниципальной услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	- 95-100% выполнения - 90-95 % выполнения - ниже 90%	10 баллов 4 балла до 3 баллов
2. Организация работы учреждения в двухсменном режиме	От количества классов, учащихся	До 10 баллов
2. Позитивная динамика обучения и воспитания в сравнении с предыдущим годом (успешность и качество)	- положительная - отрицательная	0-5 баллов - 1 б
3. Открытость образовательной организации:	- базовая полнота данных на официальном сайте на образовательном портале УР - ежедневное обновление информации	1 балл до 3 баллов
4. Наличие при образовательном учреждении филиалов, структурных подразделений, дошкольных групп:	- отдельно стоящее здание - дошкольная группа, одно здание	2 балла за каждое Шалл
Государственная итоговая аттестация:	Итоги ЕГЭ по математике: Средний балл базового уровня 3 - 3,49 3,99 4 - 4,49 4.5- 5 Средний балл профильного уровня 50-59 60-69 70-79 80-89 90-100 - доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку от общего количества сдававших - доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку от общего количества сдававших	2 балла 3 балл 4 балла 5 баллов  1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов 100% - 2 баллов От 0 до 5 б. Менее 50% - 0 баллов
6. Отсутствие нарушений законодательства РФ в области образования.		- 1 балл/1 нарушение
7.Использование механизма сетевого взаимодействия в работе ОО:	- в рамках муниципального образования - в рамках республики	1 балл 2 балл
8. Поступаемость выпускников:	- доля выпускников, поступивших в ВУЗы - доля выпускников, поступивших в ССУЗы	До 3 баллов До 2 баллов
9. Работа с одарёнными детьми	-доля детей, принявших участие в олимпиадах, смотрах, конкурсах районного уровня, республиканского, всероссийского, международного  -доля победителей и призёров олимпиад -доля победителей, призеров, смотров, конкурсов	До 5  До 5 б До 5 б

	районного уровня, республиканского, всероссийского, международного -число программ дополнительного образования -организация кружков с технической направленностью	До 3 баллов До 5 б
10. Отсутствие правонарушений в образовательных организациях	- отсутствие нарушений - имеются нарушения	2 балла - 1 б.
11. Своевременное прохождение курсов ПК педагогами и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОО и административно-управленческим персоналом  Наличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК	5 баллов  0 баллов
12. Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	- отсутствие жалоб - неоднократное наличие жалоб	2 балла - 2 балла
13. Наличие профессиональной переподготовки по программе «Менеджер образования»	- наличие - отсутствие	2 балла
14. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	- более 30% - от 20 до 30% - от 10 до 20% - ниже 20 %	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов
15. Доля детей с ограниченными возможностями от общего количества учащихся		До 5 баллов
16. Доля учащихся, обучение которых организовано на основе индивидуального учебного плана		До 3 баллов
17. Формирование дистанционных моделей обучения и цифровой образовательной среды	Доля обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	До 5
18. Наличие выпускников, претендующих на получение медали, не получивших необходимое количество баллов на ЕГЭ		- 0,3 балла за каждого
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>		<b>101 балл</b>
<i>Критерии оценки II: Личные достижения</i>		
1. Организация открытых мероприятий на базе школы	- районного уровня - республиканского уровня - межрайонного уровня -межрегионального уровня	До 5 баллов
2. Распространение управленческого опыта:	- статьи, доклады, семинары, на сайте, в ВК	До 5 баллов

3. Участие в работе комиссий, творческих, экспертных групп		До 5 баллов
4. Организация мероприятий сторонних организаций на базе учреждения с привлечением персонала ОО		До 5 баллов
5. Участие в организации и проведении ГИА		До 5 б.
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>		<b>20 баллов</b>
<i>Критерии оценки III: Инновационная деятельность</i>		
1. Участие образовательных организаций в проектной, экспериментальной деятельности (наличие площадок районного, республиканского уровня)		До 5 баллов
2. Публикация ОО информационноаналитических материалов, методических пособий различной направленности		До 5 баллов
3. Участие ОО в конкурсах и грантах республиканского, российского, международного уровня	- муниципальный уровень - республиканский уровень - российский уровень	До 5 баллов До 7 баллов До 10 баллов
4. Количество и название реализуемых инновационных проектов	- муниципальный уровень - республиканский уровень - российский уровень	До 5 До 7 б До 10 б
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>		<b>30 баллов</b>
<i>Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</i>		
1. % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул	- Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул - На уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул - Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул	До 3 баллов До 4 баллов До 5 баллов
2. Организация профильных лагерей (смен)	- Районного уровня - межрайонного - республиканского	До 2 б До 4 б До 5 б
2. Доля учащихся, охваченных горячим питанием	- 90- 100% - 70 - 90% - 50 - 70% - менее 50%	До 5 баллов До 4 баллов До 3 баллов 0 баллов
3. Соблюдение пропускного режима		3 балла
4. Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев травматизма	3 балла
5. Наличие программы здоровьесбережения в ОО		2 балла

6. Наличие спортивного клуба		2 балла
7. Содержание зданий и территории		До 5 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>		<b>30 баллов</b>
<i>Критерии оценки V: Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств</i>		
1. Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и др.) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	Положительная динамика	До 5 баллов
2. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы родителей	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	(-1 балла)
	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	(-1 балла)
3. Своевременное заключение договоров, контрактов	- своевременное заключение договоров - не своевременное	До 2 баллов - 2 балла
4. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	До 5 баллов - 2 балла
5. Внедрение платных образовательных услуг	- увеличение числа платных услуг - на уровне прошлого года - снижение или отсутствие платных услуг	До 5 баллов До 3 баллов от 0 до -1 балла
6. Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	- положительная - на уровне прошлого года - отрицательная	До 5 баллов до 3 баллов 0 баллов
7. Своевременное и качественное представление первичных документов	Соблюдение сроков Нарушение сроков	До 5 баллов До - 5 баллов
( счетов, актов, товарных накладных и т.п.) отчетов, приказов, информации и других документов необходимых для качественного и своевременного ведения бухгалтерского учета.		
8. Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний Наличие замечаний, нарушений	До 10 баллов До - 5 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию V</b>		<b>38балла</b>

1 балл = 1 %

- Руководитель структурного подразделения (детского сада, начальной школы-детского сада, начальной общеобразовательной школы, др.)

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
1. Обеспечение безопасности в структурном подразделении (отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно- гигиенических норм)	Отсутствие случаев травматизма	6 балла
2. Соблюдение пропускного режима	- соблюдение - не соблюдение	6 балла
3.Позитивная динамика обучения и воспитания в сравнении с предыдущим годом (успешность и качество)	-положительная -отрицательная	10 баллов 0 баллов
4. Доля обучающихся структурного подразделения, освоивших дополнительные образовательные программы	-95% и более -менее 95 %	10 баллов 0 баллов
5. Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (по АОП, ИУП)	-1-2% -3-4% - отсутствие	8 балла 10 баллов 0 баллов
6.Занятость детей, состоящих на учетах и из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	-10-20% -30%	8 балла 10 баллов
7.Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	-40-50% охват -60%	8 балла 10 баллов
8. Организация открытых мероприятий на базе структурного подразделения	- районного уровня - республиканского уровня	До 12 баллов
9.Участие образовательных учреждений в проектной, экспериментальной деятельности (наличие площадок районного, республиканского уровня)		До 10 баллов
10.Высокие результаты структурного подразделения (детей и педагогов)	-участие детей и педагогов, руководителя в научно- исследовательской работе, конкурсах, конференциях -победители и призеры конкурсов (дети и педагоги, руководитель)	8 балла  10 баллов
11. Наличие профессиональной переподготовки по программе «Менеджер образования» (курсовой переподготовки по вопросу управления персоналом)	- наличие  - отсутствие	1-5балла  0 баллов
12.Исполнительская дисциплина	-качественное ведение	10 баллов

	документации -своевременное предоставление материалов	10 баллов
13.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	-отсутствие обращений -решение конфликтных ситуаций	6 балла 4 балла
<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>

1 балл - 1 %

**СИСТЕМА**  
**критериев оценки качества образования**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Своевременное обновление информации на стендах для родителей, эстетичность, содержательность. Применение нетрадиционных форм проведения родительских собраний (круглые столы, деловые игры), проведение «Дней открытых дверей». Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми	2  3  3  2
3.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет свыше 80%, ранний возраст свыше 70% посещаемость составляет от 70% до 79%, ранний возраст от 65% до 70% посещаемость составляет от 65% до 70%, ранний возраст от 60% до 65%	6  3  1
4.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6  3  1
5.	Своевременное написание календарных планов, Наличие перспективных планов работы на год, рабочих программ	2  4
6.	Отсутствие травматизма	4
7.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	5
8.	Участие в разработке образовательной программы, программы развития ДОУ; в инновационной деятельности; работа в творческих группах; разработка авторских программ.	До 5
9.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	

	на федеральном уровне	8
	на республиканском уровне	6
	на муниципальном уровне	4
10.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	8
	на федеральном уровне	6
	на республиканском уровне	4
	на муниципальном уровне	2
	на внутрисадовском уровне	
11.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном уровне	6
	на республиканском уровне	4
	на районном уровне	2
12.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	До 5
13.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
	на федеральном уровне	8
	на республиканском уровне	6
	на муниципальном уровне	4
	на внутрисадовом уровне.	2
14.	Эффективность организации предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	До 5
15.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	3
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Активное участие в профсоюзной жизни коллектива.	3
17.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До 5
18.	Увеличение объёма выполняемых работ.	До 3
19.	Выполнение работ по благоустройству территории участка, косметический ремонт групповых помещений	До 5
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое)	3



	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	5
3.	Работа с сайтом ДООУ на образовательном портале. Обновление новостного блока 2 раза в неделю. Привлечение родителей к работе сайта.	3
4.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	5
5	Обновление информации на стендах детского сада. Эстетичность оформления.	3
6.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	3
7.	Результативные выступления педагогов ДООУ на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	
	на внутрисадовском уровне	2
	на муниципальном уровне	4
	на республиканском уровне	6
	на федеральном уровне.	8
8.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном уровне	8
	на республиканском уровне	6
	на муниципальном уровне	2
9.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	До 5
11.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объеме, выполнение плана контроля.	5
12.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
13.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	4
14.	Организация аттестации педагогических работников.	

	100% педагогов с 1 кв. категорией	5
	80-99% педагогов с 1 кв. категорией	3
	60-79% педагогов с 1 кв. категорией	2
	Наличие педагогов с высшей кв. категорией	3
15.	Интенсивность и напряжённость работы.	3
16.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	4
17.	Обновление предметно- пространственной среды учреждения	4
17.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
18.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	До 5
19.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	4
21.	Выполнение работ по благоустройству территории участка, косметический ремонт помещений	До 5
22.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	3
3.	Участие в разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, в инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	до 5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 6 4 2
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	6 4 2
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
9	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	До 8
10.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников Применение нетрадиционных форм работы с родителями, привлечение родителей к проведению музыкальных мероприятий Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке Размещение материалов для родителей в группах Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	до 5 1-3 1-2 1-2

		2
11	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала в соответствии с техникой безопасности и нормами СанПиН.	4
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление спортивного или музыкального зала.)	4
13	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
14	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
15	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До 5
16	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	До 5
17	Увеличение объёма выполняемой работы.	До 5
18	Отсутствие травматизма	5
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
<b>Должность: заместитель директора по УВР</b>		
<b>Критерии оценки 1: Качество и общедоступность общего образования</b>		
1. Государственная итоговая аттестация:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике от общего количества учащихся</li> <li>- доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку от общего количества учащихся</li> <li>- доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку от общего количества учащихся</li> <li>- доля выпускников, сдавших ОГЭ по математике от общего количества учащихся</li> </ul>	<p>От 0 до 5 б</p> <p>100% - 5 балла</p> <p>Менее 50% - 0 баллов</p>
2. Выполнение образовательных программ	<p>100 %</p> <p>невыполнение</p>	<p>3 балла</p> <p>0 баллов</p>
3. Качество обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 75-90%</li> <li>- от 65-75%</li> <li>- от 51 - 64%</li> <li>- 50% и ниже</li> </ul> <p>Положительная динамика по сравнению с прошлым годом</p>	<p>5 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>3 балла</p> <p>0 баллов</p> <p>1 балл</p>
4. Успешность	<p>100 %</p> <p>Положительная динамика</p>	<p>До 5 баллов</p> <p>50% - 0 баллов</p> <p>1 балл</p>
5. Организация методической работы в школе	<p>Организация тематических педсоветов, круглых столов</p> <p>Организация работы школьных методических объединений</p> <p>Участие в районных семинарах</p>	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>
6. Выполнение плана внутришкольного контроля	<p>100% выполнение</p> <p>Менее 50% выполнения</p>	<p>3 балла</p> <p>1 балл</p>

7. Организация работы с одаренными детьми	-наличие плана работы -наличие призеров ВОШ муниципального уровня -наличие призеров ВОШ республиканского уровня -наличие призеров российского уровня	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов
8. Организация работы по профильному обучению		5 баллов
9. Организация работы инновационной деятельности (метод.площадки)	Районный уровень Республиканский уровень Российский уровень	5 баллов 7 баллов 10 баллов
10. Наличие печатной продукции по распространению передового опыта, результатам проведения научно-практических мероприятий (сборники, брошюры, страниц на сайте с выложенными материалами)		До 5 баллов
11. Наличие сетевых образовательных программ		До 5 баллов
<b>Критерии оценки II. Организация работы с кадрами</b>		
1. Организация работы с молодыми педагогами	Наличие программы работы с молодыми педагогами, системы наставничества	До 5 баллов
2. Обобщение и распространение передового опыта педагогов, ОО	Организация районных, республиканских семинаров	3-5 баллов
3. Участие педагогов в конкурсах, конференциях, семинарах (выступление)	Районный Республиканский уровень Российский	2 балла 3 балла 4 балла
<b>Должность: учитель</b>		
Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4» и «5», «зачет»	- более 90% -70-89% - 50- 69%	5 баллов 4 балла 3 балла
Доля обучающихся, получивших по предмету оценку «неудовлетворительно»	1%	- 0,5 балла

Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	<u>Международный уровень:</u>  <u>Всероссийский уровень</u>  <u>Региональный уровень:</u>  <u>Районный уровень,</u>	Победитель - 20 баллов Призер - 15 баллов Победитель - 12 баллов Призер - 9 баллов Победитель - 8 баллов Призер - 5 баллов Победитель - 3 балла, призер - 1 балл.
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня	<u>Международный уровень</u>  <u>Всероссийский уровень</u>  <u>Региональный уровень:</u>  <u>Районный уровень,</u>	10 баллов  8 баллов  6 баллов  4 балла
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя.	Наличие жалоб	- 1 балл
Участие в инновационных проектах, реализуемых ОО	Районный уровень  Республиканский  Российский	3 балла  4 балла  5 баллов
Публикации в периодических изданиях	Районный уровень Республиканский Российский	2 балла 4 балла 6 баллов
Наполнение электронной библиотеки ОО собственными методическими материалами		1 балл за 2 ресурса
Участие в работе различных комиссий, советов	Школьный уровень	1 балл  2 балла

	Районный уровень Республиканский	3 балла
Работа по адаптированным программам		До 5 баллов
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма	1 балл, случай травматизма – 1 балл
Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ, ГИА	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта, в организации ЕГЭ, ГИА на муниципальном уровне - 2 балла	2 балла
Активное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения		2 балла
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	Наличие оформленного кабинета	2 балла
	Участие в оформлении рекреаций, музея	2 балла
Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Своевременная подача отчетов, ведение документации	1 балл
	нарушение сроков	0 баллов
Создание личного сайта	При наличии	5 баллов
Ведение классных журналов	Без замечаний замечания	1 балл 0 баллов
<b><i>Должность: Заместитель директора по ВР</i></b>		
<b><i>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</i></b>		
1.1. Использование заместителем директора по воспитательной работе в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие



		2 – полное соответствие
1.3. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие системы работы с одаренными детьми	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса	Динамика показателей эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности учащихся; - воспитанность детей; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива; - удовлетворенность учащихся, родителей, классного руководителя жизнедеятельностью классного коллектива и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Участие образовательного учреждения в конкурсе воспитательных систем	Наличие системы воспитательной работы	<i>Школьный</i> -1 <i>Муниципальный</i> 2 – победа <i>Региональный</i> 3 - победа <i>Федеральный</i> 3– участие 4 – победа <i>Международный</i> 4 – участие 5- победа
2.3. Наличие призовых мест у воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	Официально зафиксированные достижения воспитанников	<i>Школьный</i> -1 <i>Муниципальный</i> 2 – победа <i>Региональный</i> 3 - победа <i>Федеральный</i> 3– участие 4 – победа <i>Международный</i> 4– участие 5- победа
		Менее 30% - 0

2.4. Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных заместителем директора по воспитательной работе	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	30-49% - 1
		50-79% - 2
		80-100% - 3
2.5. Наличие детских организаций, детских объединений, органов ученического самоуправления, волонтерских отрядов	Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений, органов ученического самоуправления, волонтерских отрядов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Должность: Педагог - психолог</b>		
<b>Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками</b>		
1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Проведение мониторинговых исследований	0 -отсутствие 1 - Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет) 2 - Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики)

		<p>в течение 3 лет)</p> <p>3 - Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий в течение 3 лет)</p>
	<p>Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)</p>	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>
<p>1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса <i>(с внешней рецензией от профессионального сообщества)</i></p>	<p>Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса</p>	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – 1 разработка</p> <p>2 – до 3 разработок</p> <p>3- свыше 3 разработок</p>
<p>1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения</p>	<p>Участие в конференциях в режиме online, сетевых сообществах, работе образовательного портала СapВики, ведение странички сайта</p> <p>Наличие у педагога-психолога интернет страниц для проведения консультаций в дистанционном режиме</p>	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>
		<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>
<p>1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</p>	<p>Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ</p> <p>Проведение психолого-медико-психологических консилиумов</p>	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>
		<p>0 – отсутствие</p>
		<p>1 – МПК по проблеме ребенка</p>
		<p>2 – МПК по проблеме группы детей</p>
		<p>3 - МПК по проблеме класса</p>

1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• одаренные дети;</li> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• дети группы риска;</li> <li>• учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др.</li> </ul>	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся	Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня)	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий среди обучающихся по социально-психологической тематике (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	0 - отсутствие 1-муниципальный 2- региональный
2.3. Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально- ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ</b>		

3.1. Доля обучающихся, имеющих стабильные результаты по освоению коррекционно-развивающих программ	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%
	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%
3.2. Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 – 6%-10% 3- более 10%
3.3. Доля участников образовательного процесса охваченных индивидуальными консультациями	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – 26%-49% 3- более 50%
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6%-19% 3- более 20%
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%
<b>Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания</b>		
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	1 - школьный 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	1- школьный 2- муниципальный 3- региональный
4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов;	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации	1 -школьный

		2- муниципальный 3- региональный
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный
<b>Должность: воспитатель ГПД, классный руководитель</b>		
<b><i>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</i></b>		
1.1. Использование воспитателем в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.4. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие системы работы с одаренными детьми	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.5. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие