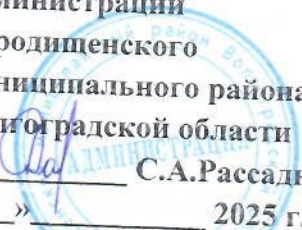



sd

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВОЖИЗНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
Волгоградская область, Городищенский район, п. Областной с/х опытной станции

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела
по образованию
администрации
Городищенского
муниципального района
Волгоградской области

С.А.Рассадникова
« » 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Новожизненская СШ»

Е.Н.Шестеренко
Приказ от «15» 08 2025 г. № 359
«01» 09 2025 г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа»**

Принято на Совете школы
Протокол от «15» 08 2025 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОЖИЗНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новожизненская средняя школа» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных организация Городищенского муниципального района Волгоградской области (Постановление администрации Городищенского муниципального района от 16.07.2025 № 1789-п), Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. №54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 06 октября 2010 г., регистрационный № 18638) и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МБОУ «Новожизненская СШ» (далее - оплата труда работников организации) и включает в себя следующие разделы:

- ✓ Основные условия оплаты труда работников организации;
- ✓ Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- ✓ Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- ✓ Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- ✓ Другие вопросы оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения совета трудового коллектива и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Городищенского муниципального района Волгоградской области.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация окладов (должностных окладов) работников организаций производится в соответствии с постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее- учредитель).

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов(должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), работников организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательной организации:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.4.2. Заработная плата устанавливается работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком, штатным расписанием по форме согласно **приложению 8, 9** к настоящему Положению.

2.5. Порядок, размер и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни

или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- педагогической работы специалистов организации (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

2.5.2 Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

- среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

3. Порядки условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. В организации работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от оклада (должностного оклада) не зависимо от доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки в следующих размерах:

работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном или абсолютном выражении, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за расширением зон обслуживания производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.4.5. Оплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. Оплата за работу по наставничеству в сфере труда.

Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуется - выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию

другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере до 50 % от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

3.4.7. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ. Размер и условия выплат установлены согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

3.4.8. Выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена педагогическим работникам учреждения осуществляется на основании пункта 3.4.8 Положения об оплате труда работников муниципальных организаций Городищенского муниципального района Волгоградской области, утвержденного постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области от 16 июля 2025г. № 1789-п.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме согласно **приложению 4** к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу):

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 - надбавка за интенсивность
 - персональный повышающий коэффициент;
 - 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
 - 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты:
 - премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - премиальная выплата в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - единовременная премия;
 - премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;
 - 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
 - 6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.
- 4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах к окладу

(должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1 Надбавка за интенсивность, устанавливается от оклада (должностного оклада) работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности труда (**приложение 5**) позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев (**приложение 6**).

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается от оклада (должностного оклада) работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя с учетом критериев и показателей качества труда (**приложение 5**).

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам от оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке:

- ✓ при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;
- ✓ при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;
- ✓ при наличии квалификационной категории педагог-методист, педагог-наставник- 40 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- ✓ водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;
- ✓ водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "D" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской

Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 7 000,00 рублей, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 3 000,00 рублей пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", до 20% от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за награждение ведомственными знаками отличия (наград), полученных в сфере культуры, спорта и образования, устанавливается работникам в размере до 10 % по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук, кандидата наук и имеющим государственные награды устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 350% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада) в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера по должности

«педагог-библиотекарь» образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты:

4.8.1. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.8.2 Педагогическим работникам и медицинским работникам организаций может быть выплачена премия (месяц, квартал, год), при наличии бюджетных ассигнований, в размере, необходимом для доведения средней заработной платы работников учреждения до уровня средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, не должна превышать 200 % от оклада (должностного оклада), в расчете на год и выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения на основании локальных нормативных актов организации с конкретным видом выполненных работ.

4.8.4. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами

(по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.8.5 Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должна превышать 350 % оклада (должностного оклада), в расчете на год.

4.8.6 Работникам образовательной организации, уволившимся по собственному желанию до подписания приказа о выплате премии, премия не выплачивается.

Премияльные выплаты по итогам работы для всех категорий работников образовательной организации устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с учредителем, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.9. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности профессорско-преподавательского состава",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности врачей и провизоров",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.10. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

Выплаты педагогическим работникам образовательных организаций, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда, в следующих размерах:

- за первый год работы до 40%;
- имеющим диплом с отличием до 50%;

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

4.12. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность) и повышающего коэффициента за работу в сельской местности) устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада).

4.13. Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат (в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ) или снять их по следующим основаниям:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям - до 100%;
- детский травматизм, нарушение охраны труда - до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины - до 100%;
- несвоевременное прохождение медосмотра - до 30%;
- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности - до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде - до 100%.

Решение о лишении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и периода действия взыскания.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему положению

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей организации, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения:

- для руководителей организации устанавливаются учредителем;
- для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем организации.

5.7. Руководителю организации и его заместителям, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- премиальные выплаты.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации и его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Руководителю, заместителям руководителя надбавка за стаж устанавливается в соответствии с п.4.7. настоящего Положения

5.10. Руководителю организации, его заместителям, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на срок до одного года к должностному окладу и его размерах принимается:

- для руководителя организации учредителем, персонально в отношении конкретного руководителя организации;
- для заместителей руководителя, руководителем организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент руководителю организации и его заместителям устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы организации согласно **приложению 7** к настоящему Положению.

5.11. Руководителю организации и его заместителям в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации, по согласованию с учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 % оклада (должностного оклада), ставка в расчете на год.

При принятии решения о премировании руководителя организации, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.12. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного руководителя, заместителя руководителя, может быть снижен или выплата прекращена до истечения определенного распоряжением срока при ухудшении показателей его работы, нарушении руководителем учреждения трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе, за наличие подтвержденных жалоб.

Снижение размера выплаты или прекращение выплаты с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения (при его наличии) производится на основании:

- распоряжения Главы Городищенского муниципального района, для руководителей организации;
- приказа руководителя организации, для заместителей руководителя организации.

5.13. Вновь назначенным руководителям персональный повышающий коэффициент устанавливается по результатам работы по истечению трех месяцев со дня назначения.

5.14. Руководителям организаций, принятым на работу в порядке перевода с должности руководителя другого учреждения, персональный повышающий коэффициент может быть установлен со дня назначения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации, в том

числе руководителю организации по основному месту работы работодатель вправе оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- смерть работника (работавшего или уволенного), близкого родственника работника;
- непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата недвижимости);
- дорогостоящее лечение работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций;
- лечение в санатории по медицинским показаниям;
- причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры (дома), кража, хищение имущества и т.д.);
- выход сотрудника на пенсию по инвалидности и болезни;
- иных случаях с целью оказания материальной поддержки пропорционально отработанному времени.

Размер материальной помощи работникам организации, в том числе руководителю организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

6.3 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- для работника организации, руководитель организации на основании письменного заявления работника;
- для руководителя организации, глава Городищенского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации согласованного с начальником отдела по образованию и (или) начальником отдела по культуре, социальной и молодежной политике, спорту.

6.4 Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организации, расположенной в сельском поселении Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожиженская средняя школа»
от 01.09.2025 г.

Размеры
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным
группам работников учреждений

№п /п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>первого уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя	11 808,00
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>второго уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Дежурный по режиму, младший воспитатель	12 321,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший дежурный по режиму, диспетчер	14 046,00
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	14 800,00
	2 квалификационный уровень	
	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер, тренер-преподаватель	15 100,00
	3 квалификационный уровень	
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	15 600,00
	4 квалификационный уровень	
	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	16 000,00
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пункт (производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу	18 530,00
	2 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	19 060,00

5.	Общепромышленные должности служащих <i>первого уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор, документовед, секретарь по учебной части	14 815,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14 920,00
6.	Общепромышленные должности служащих <i>второго уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, художник, секретарь руководителя	12 860,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	14 225,00
	3 квалификационный уровень	
	Заведующий общежитием, заведующий производством(шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Техники всех специальностей наименований, по которым и устанавливается I внутридолжностная категория	14 510,00
	4 квалификационный уровень	
	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 840,00
7.	Общепромышленные должности служащих <i>третьего уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Без категории: бухгалтер бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, библиотекарь, специалист по кадрам, электроник, специалист по закупкам	13 500,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13 870,00
	3 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14 190,00
	4 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 700,00
	5 квалификационный уровень	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	15 260,00
8.	Общепромышленные должности служащих <i>четвертого уровня</i>	
	2 квалификационный уровень	
	Главные: механик, энергетик, инженер	17 280,00
	3 квалификационный уровень	
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	18 848,00
9.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии"	

	рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, слесарь-сантехник, электрик, слесарь по обслуживанию котельных, буфетчица, кастелянша-швея, слесарь-электрик, столяр-плотник, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, помощник повара, слесарь по обслуживанию теплового хозяйства, слесарь по ремонту котлов, швея, круглосуточный вахтер, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья), оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки, слесарь-электрик	11 832,00
	2 квалификационный уровень	
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	12 100,00
10.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор котельной, электрик, столяр-плотник, повар	11 797,00
	2 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 913,00
	3 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 100,00
	4 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: - водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников); - рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента,	12 531,00

	технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе; - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	
11.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
	1 квалификационный уровень	
	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.)	15 090,00
12.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
	2 квалификационный уровень	
	Врач-специалист	15 830,00
13.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал <i>первого уровня</i>»	
	1 квалификационный уровень	
	Младшая медицинская сестра санитарка	8 763,00
14.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по лечебной физкультуре	9 118,00
	2 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра диетическая	9 450,00
	3 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра	9 930,00
	4 квалификационный уровень	
	Фельдшер	10 280,00
	5 квалификационный уровень	
	Старшая медицинская сестра	14 145,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новожизненская средняя школа» от 01.09.2025 г.

Размеры
окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в
профессиональные квалификационные группы, работников образовательных
организаций

№п /п	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Директор	32 581,00
2.	Заведующий	22 071,00
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детским общественными объединениями	16 000,00
4.	Системный администратор	13 500,00

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за проверку письменных работ:	
	учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	за классное руководство:	
	в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада),
	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	10 000 рублей (но не более чем за 2 класса)
	вознаграждение советникам:	
	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций	5 000,00 рублей
6.	За заведование методическими объединениями:	
	- за руководство районным методическим объединением - за руководство, заведование районным методическим кабинетом - за руководство школьным методическим объединением - за заведование школьным методическим кабинетом	до 10 до 10 до 5 до 5 от оклада (должностного оклада)
7.	За заведование педагогическим работникам:	
	- школьным учебным кабинетом - спецкабинетом (химия, физика, информатика, биология, основы безопасности и защиты Родины), мастерской, спортивным залом	до 5 до 10 от оклада (должностного оклада)

ВЕДОМОСТЬ

учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников,
привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по
образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Месяц: _____

Год: _____

N п/п	ФИО работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ/член ГЭК/технический специалист/организатор в аудитории/организатор вне аудитории/ассистент, специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатор-собеседник, эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ/представитель образовательной организации, сопровождающий участников экзаменов/председатель, заместитель председателя или член предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9/член апелляционной комиссии ГИА-11)	Дата (даты) выполнени я работ	Выполне нный объем работ, ч.	Ознакомл ение/подп ись
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель пункта проведения экзамена/

Председатель предметной комиссии ГИА-9/

Председатель апелляционной комиссии ГИА-9/

Сотрудник МОУО _____ " ____ " _____ 20__ г.

подпись

ФИО

***I Критерии оценки результатов деятельности педагогических работников
общеобразовательных организаций.***

**1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
учителя, преподавателя**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) намероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	до 10
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих группах, педагогических советах и пр.	1 раз в год	до 20
3.	Динамика участия педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды учебного кабинета, проводимых сторонними организациями и организациями.	1 раз в год	до 10
4.	Наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников/ для общеобразовательных организаций 1 ступени обучения – наличие призеров и победителей олимпиад, в том числе интернет-олимпиады, онлайн-олимпиады:	1 раз в год	До 20
	<i>муниципальный этап/ муниципальный уровень;</i>	<i>наличие</i>	<i>до 10</i>
	<i>областной этап /региональный уровень;</i>	<i>наличие</i>	<i>до 15</i>
	<i>заключительный этап/ всероссийский уровень международного уровня.</i>	<i>наличие</i>	<i>до 20</i>
5.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, комитетом образования науки и молодежной политики Волгоградской области)	1 раз в год	до 10
	<i>муниципальный уровень;</i>	<i>наличие</i>	<i>до 10</i>
	<i>региональный уровень;</i>	<i>наличие</i>	<i>до 15</i>
	<i>всероссийский уровень.</i>	<i>наличие</i>	<i>до 20</i>
	Положительная динамика качества обученности обучающихся по предмету по	1 раз в год (не ниже	

6.	итогам четверти, года (поотметочной системе) и/или освоивших программы попредметам, по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимаяоценкакачестваобразования, доля обучающихся на «4» и «5» на уровне/выше базового по без отметочной системеи т.п.).	показателя аналогичного периода прошлогогода)	до 15
7.	Динамика доли обучающихся, занимающихся в предметной секции научного общества учащихся (малой академииит.п.) по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности).	1 раз в год	до 15
8.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	1 раз в год	до 20
	-участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		до 5
	- участие в работе на различном уровня, в том числе реализация профильного (предпрофильного) направления;		до 10
	-своевременность и актуальность предоставленн яинформации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		до 5
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие сродителями обучающихся (проведениелектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) ит.д.)	1 раз в год	до 10
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процессапо поводу процедурыорганизациипромежуточной (итоговой) аттестации, организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 20
11.	Личное участие педагогического работника в профессиональных методических конкурсах		до 30
	уровень муниципальный	Участие Призер, победитель	до 5 до 10
	уровень межмуниципальный, региональный	Участие Призер, победитель	до 10 до 20
	Уровень Всероссийский	Участие Призер, победитель	до 15 до 30
12.	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах, соревнованиях, научно-практических конференциях и т.д.		до 30
	уровень муниципальный	Участие Призер, победитель	до 5 до 10
	уровень межмуниципальный, региональный	Участие Призер, победитель	до 10 до 20
	Уровень Всероссийский	Участие Призер, победитель	до 15 до 30
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
13.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов	ежемесячно	до 50

	результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)		
14.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 50 до -20 до -50
15.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 50
ИТОГО за качество работы:			до 150

2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Востребованность детского объединения: -организация занятости обучающихся в ОДОД; -удовлетворенность участников образовательного процесса занятиями в ОДОД; -сохранения, увеличения контингента за отчетный период.	1 раз в год	до 20
2.	Наличие призеров и победителей в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе рекомендованных УОМПиС, Минпросвещения России, комитетом образования науки и молодежной политики Волгоградской области):	1 раз в год (динамика в сравнении с прошлым периодом)	до 30
	муниципальный уровень;	наличие	до 10
	региональный уровень;	наличие	до 20
	всероссийский уровень.	наличие	до 30
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства.	1 раз в год	до 20
4.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	до 20
5.	Организация результативного участия обучающихся в социально-значимых и образовательных проектах, акциях, форумах.	1 раз в год	до 30
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	1 раз в год	до 20

7.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по предмету, направлению деятельности):	1 раз в год	до 30
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		до 10
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадк и различного уровня, в том числе реализация профильного (предпрофильного) направления;		до 10
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайт еорганизации (персонально мсайт епедагога).		до 10
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1 раз в год	до 20
9.	Разработка и (или) реализация программ в сетевой форме.	1 раз в год	до 10
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 30
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 25
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 45
ИТОГО за качество работы:			до 150

3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-организатора, старшего вожакого.

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Качественная организация и проведение: - соревнований, конкурсов и др.; - профилактической работы обучающимися социально-значимых мероприятий в образовательной организации; - фестивалей, концертов, массовых творческих мероприятий, просветительских мероприятий	1 раз в год	до 25

2.	Качественная организация работы по вовлечению обучающихся в конкурсное движение:	1 раз в год	до 30
	40-50%		до 10
	50-65%		до 20
	Свыше 65%		до 30
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства	1 раз в год	до 20
4.	Разработка и (или) реализация программ в сетевой форме.	1 раз в год	до 25
5.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	До 20
6.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	1 раз в год	до 30
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		до 10
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площад и различного о уровня;		до 10
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		до 10
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	1 раз в год	до 10
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1 раз в год	до 30
9.	Доля обучающихся учреждения, для которых организован каникулярный отдых.	1 раз в год	до 10
ИТОГО заинтересованность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в год	до 30
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 25
		единоразовое нарушение	до -20

		более 2 раз	до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 45
ИТОГО за качество работы:			до 150

4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДНиЗП,ОДН в деятельности объединений дополнительного образования (кружки, спортивные секции, клубы по интересам и т.д.),внеурочной деятельности.	1 раз в год	до 25
2.	Отсутствие или положительная динамика в сторонууменьшения количества пропусков занятий обучающимися, находящихся на внутришкольном учете, на учете в КДНиЗП,ОДН без уважительных причин.	1 раз в год	до 20
3.	Охват обучающихся из социально-незащищенных категорий семей организованными формам и отдыха в каникулярное время.	1 раз в год	до 25
4.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений среди обучающихся ОУ.	1 раз в год	до 20
5.	Участие в организации и проведении родительских лекториев и массовых мероприятий для родителей. Эффективная организация индивидуальной профилактической работы с родителями (законными представителями) обучающихся, требующих особого педагогического внимания	1 раз в год	до 30
6.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) намероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	до 20
7.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	1 раз в год	до 30

8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1 раз в год	до 20
9.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности): своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).	1 раз в год	до 10
ИТОГО заинтересованность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
10.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 30
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 25 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 45
ИТОГО за качество работы:			до 150

5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-библиотекаря

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Высокая читательская активность (от 80% общего количества учащихся).	1 раз в год	до 45
2.	Участие обучающихся в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями.	1 раз в год (динамика в сравнении с прошлым периодом)	до 35
3.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	до 30

4.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	1 раз в год	до 30
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		до 10
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня;		до 10
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога, обновление страницы «Библиотека» на школьном сайте), стендах ОУ.		до 10
5.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	1 раз в год	до 30
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	1 раз в год	до 30
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 30
8.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 25 до -20 до -50
10.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 45
ИТОГО за качество работы:			до 150

6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы	1 раз в год (динамика в сравнении с прошлым периодом)	до 40
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих групп на различных уровнях.	1 раз в год	до 35
3.	Представление собственного педагогического опыта (результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности) на мероприятиях: коллегиях управления образования, на конференциях и др. Мероприятиях различного уровня. Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, СМИ.	1 раз в год	до 25
4.	Положительная динамика участие педагога в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	1 раз в год	до 40
5.	Обеспечение открытости деятельности образовательной организации (по направлению деятельности):	1 раз в год	до 30
	- участие в проведении мониторинговых исследований различного уровня;		до 10
	- участие в работе в апробационной (стажировочной) площадке различного уровня;		до 10
	- своевременность и актуальность предоставления информации, размещаемой на сайте организации (персональном сайте педагога).		до 10
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	1 раз в год	до 30
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
7.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 30
8.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50

9.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 25
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
10.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 45
ИТОГО за качество работы:			до 150

7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности воспитателя ГПД

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Включение обучающихся в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, в том числе в участие обучающихся в конкурсах различного уровня.	1 раз в год	до 100
2.	Положительная динамика участие воспитателя в конкурсах программ и проектов, в том числе по созданию развивающей предметно-пространственной среды, проводимых сторонними организациями и учреждениями.	1 раз в год	до 50
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение лектория, заседания родительского клуба (не менее 50% родителей) и т.д.)	1 раз в год	до 50
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
4.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по организации образовательного процесса.	1 раз в год	до 30
5.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 25
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
7.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 45
ИТОГО за качество работы:			до 150

8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшего методиста (методиста)

№п /п	Наименование показателя	Критерии	Оценки %
интенсивность и высокие результаты:			
1	Размещение материалов по методической деятельности в СМИ, сборниках, соцсетях и тд	Наличие личных публикаций	до 10
2.	Проведение личных выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - региональный - муниципальный (городской, поселенческий)	до 30 до 20 до 10
3.	Личное участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)	до 20 до 10
4.	Создание условий информационной открытости	Активное участие в предоставлении информации для публикации и системность в обновлении информации на сайте учреждения и соц.сетях	до 10
5.	Поддержание материально-технического оснащения улучшение дидактической базы организации	Участие в оформлении, выставок, создание базы педагогического опыта, результатов работы обучающихся	до 10
6.	Участие в организации лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов в каникулярное время	- организация и проведение - участие в проведении	до 20 до 15
7.	Проведение методических семинаров, рабочих групп, круглых столов	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	до 10
8.	Проведение конкурсов, соревнований, фестивалей и др.	Уровень мероприятий: - муниципальный (городской, поселенческий)	до 10
9.	Результаты участия педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектах, конкурсах программно-методических материалов и т.п.,	Уровень мероприятий: - всероссийский, региональный муниципальный (городской, поселенческий)	до 20 до 10
10.	Обобщение опыта педагогов, учреждения (занесение в баз данных)	Уровень мероприятий: - региональный - муниципальный (городской, поселенческий) учреждения	до 20 до 15 до 10
11.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Уровень мероприятий: - международный,	до 20

	(наличие победителей и призеров)	- всероссийский муниципальный(городской)	до 10
12.	Обновление дополнительных общеобразовательных программ	Увеличение доли программ нового поколения (дистанционных, сетевых, для детей с ОВЗ, одаренных и др.) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	до 10
13.	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	не менее 3-х	до 10
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
14.	Повышение квалификации работниками	Увеличение доли педагогов, получивших высшую и первую категорий	до 40
15.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 50
16.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 25 до -20 до -50
17.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 35
ИТОГО за качество работы:			до 150

9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Наличие комплекта рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности»	наличие	до 50
2.	Наличие адаптированных рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, ед	1 и более	до 50
3.	Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5, в общей численности изучающих дисциплины «Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», %	1 раз в год (не ниже показателя аналогичного периода прошлого года)	до 60
4.	Проведение открытых уроков с выполнением методических разработок этих уроков, ед	1 и более	до 40
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200

качество работы:			
5.	Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Отсутствие нарушения сроков	до 50
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 50 до -20 до -50
7.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 50
ИТОГО за качество работы:			до 150

10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в процентах
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	Выписка из протокола	до 20
2.	Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др.)	Наличие	до 20
3.	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети, актуальной информации о воспитательной работе в организации, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других	Не менее 1 раза в месяц	до 25
4.	Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания	увеличения численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 10%	до 25
5.	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	участие	до 20
6.	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания	Не менее 1 собрания	до 10
7.	Активное участие в школьных МО педагогов по вопросам воспитания	Не менее 3-х мероприятия в рамках внутришкольного обучения	до 10
8.	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания	По факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций	до 10
9.	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел,	На основании приказов, протоколов	до 10

	мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференциях, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков)		
10.	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие	не менее 80% школьников образовательной организации	до 15
11.	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы	Не менее 1 раза в месяц	до 10
12.	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	Не менее 1 раза в квартал	до 10
13.	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения	не менее 50% обучающихся из «группы риска»	до 15
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение	до 75 до -20
		более 2 раз	до -50
5.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 75
ИТОГО за качество работы:			до 150

II. Критерии оценки результатов деятельности прочих работников образовательной организации:

1. Служащие:

1.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря, архивариуса, документалиста, делопроизводителя

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений	1 раз в год	до 200
ИТОГО интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
2.	Качественная организация делопроизводства и сохранность документооборота (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю, сдача архив)	1 раз в год	до 75
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в год	до 75
ИТОГО за качество работы:			до 150

1.2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заведующего хозяйством, специалиста по закупкам, ведущего специалиста по закупкам, диспетчера (старшего диспетчера)

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в процента %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в организации, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	1 раз в год	до 50
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	1 раз в год	до 40
3.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	Отсутствие замечаний	до 30
4.	Ведение диспетчерского журнала (электронного журнала), своевременное предоставление отчетности	1 раз в год	до 20

5.	Заключение в сроки в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности организации.	1 раз в год	до 20
6.	Сохранность имущества, оснащения	сохранность	до 40
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в год	до 45
8.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	1 раз в год	до 45
9.	Организация и качественное проведение ремонтных работв организации	Акты о выполненных ремонтных работах	до 60
ИТОГО за качество работы:			до 150

1.3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инженера-энергетика, электроника, инженера по охране труда

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководителя организации	1 раз в год	до 100
2.	Отсутствие обращений и жалоб образовательных организаций	1 раз в год	до 100
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в год	до 75
4.	Своевременное проведение инструктажа работникам организаций	1 раз в год	до 75
ИТОГО за качество работы:			до 150

2. Прочего персонала:

2.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа (вахтера), вахтера

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	по факту	до 50
2.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	до 30
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями Сан-Пин и пожарной безопасности	без замечаний	до 50
4.	Обеспечение порядка в здании в ночное время, выходные праздничные дни. - Закрытие окон, дверей с записью всех нарушений в журнал приемки и сдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы) своевременное выявление неисправности или нарушения замков сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб, отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.д.	без замечаний	до 70
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
5.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	до 55
6.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании образовательной организации	да	до 45
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	да	до 50
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных	да	до 80

	ситуаций, при наличии таких ситуаций		
2.	Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д.	да	до 50
3.	Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	да	до 40
4.	Помощь педагогическому составу по оформлению мероприятий, стендов, изготовление наглядных материалов	да	до 30
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	отсутствие жалоб	до 75
6.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма	да	до 75
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойеи др.)	да	до 50
2.	Проведение внеплановых генеральных уборок	да	до 70
3.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	без замечаний	до 80
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
4.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение	без замечаний	до 80
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	до 70
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда гардеробщика

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в год	до 100
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в год	до 100
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в год	до 150
ИТОГО за качество работы:			до 150

2.5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда водителя автомобиля, водителя автобуса

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка в %
интенсивность и высокие результаты:			
1.	Содержание автотранспорта в исправном состоянии, чистоте	ежедневно	до 200
ИТОГО за интенсивность и высокие результаты:			до 200
качество работы:			
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в год	до 40
3.	Обеспечение качественной, своевременной и безопасной перевозки детей, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	1 раз в год	до 80
4.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в год	до 30
ИТОГО за качество работы:			до 150

Персональный повышающий коэффициент

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 200% от оклада (должностного оклада) с учетом:

- уровня профессиональной подготовки;
- наличие опыта работы;
- сложности и важности выполняемой работы.

Данный коэффициент вводится для вновь принятых работников, который устанавливается на 1 год и может быть пересмотрен в течении года по усмотрению руководителя учреждения.

**Перечень показателей оценки эффективности работы организации и их
руководителей за предыдущий учебный год**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Достижение целевых показателей, средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (за прошедший календарный год)	Достижение Недостижение	15 -10
2	Выполнение муниципального задания	Выполнение от 95%	10
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в них граждан (работающая пожарная и тревожная сигнализация, травматизм обучающихся, своевременная подготовка учреждения к началу учебного года, отсутствие предписаний)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -5
4	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимых для образовательного процесса	Соответствие созданных в учреждении условий по СанПину Отрицательная динамика	10 -2
5	Аттестация педагогических работников: 1 категория Высшая категория	 15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие 15-35% от основного состава 36-70% от основного состава 71-100% от основного состава Отсутствие	 1 2 6 -6 3 5 10 -10
6	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	91-100 баллов 80-90 баллов Менее 80 баллов	5 3 1
7	Укомплектованность учреждения работниками	Доля 100% Доля 75%	8 5

8	Платные образовательные услуги	Наличие Отсутствие	5 -3
9	Обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru	Своевременное Несвоевременное	10 -3
10	Обращения педагогов, родителей в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Наличие Отсутствие	-10 10
11	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства на областном и муниципальном уровнях	Наличие призеров Наличие победителей	3 5
12	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 -10

от 80-100 баллов и выше – до 300 %

от 60 до 79 баллов – до 250%

от 40 до 59 баллов– до 180 %

менее 40 баллов– до 120 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Новожиженская средняя школа"
от «01» сентября 2025 г.

Согласовано:
Глава Городищенского муниципального района

" " 20 г.

Согласовано:
Председатель комитета финансов

" " 20 г.

Согласовано:
Начальник отдела экономики

" " 20 г.

Согласовано:
Начальник отдела по образованию/по КМПС

" " 20 г.

Утверждаю:
Директор/Заведующий " _____ "

" " 20 г.

(полное наименование организации)

Штатное расписание
на " " 20 __ года

Утверждено
приказом организации от " " 20 __ г. №
Штат в количестве _____

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Кол-во ставок	Размер должностного оклада (ставки) по ПКГ	Размер должностного оклада (ставки) с учетом нагрузки (3*4)	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты	заработная плата в месяц (5+6+7)
1	2	3	4	5	6	7	8
Итого по организации							
Нераспределенный фонд							

ВСЕГО
Начальник планово-экономического отдела

ФИО

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

25 листа(ов)

Директор школы

Е.Н.Шестеренко Е.Н.Шестеренко



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371075

Владелец Шестеренко Елена Николаевна

Действителен с 22.01.2026 по 22.01.2027