

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации MAOY «Каменноозерская ООШ»
М.А. Янбердина
протокол № 17 от 17.04.26 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор MAOY «Каменноозерская ООШ»
В.В. Никитина
приказ № 37 от 20.04.26 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Каменноозерская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение направлено на упорядочение системы оплаты труда работников общеобразовательной организации, реализующих образовательные программы, предусмотренные п.2 ч.2 и п.2 ч.4 ст.23 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Положение об оплате труда работников MAOY «Каменноозерская ООШ» (далее – Положение) применяется при начислении заработной платы работников данного образовательного учреждения и разработано в соответствии с Постановлением главы городского округа Богданович от 14.11.2017 г. № 2278 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович» с изменениями, от 02.10.2020 г. постановление главы городского округа Богданович № 1216 «О повышении оплаты труда работникам муниципальных учреждений городского округа Богданович» и устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников, на основании Постановления главы ГО Богданович № 1227 от 16.08.2022 года «О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653», Постановления главы ГО Богданович № 1320 от 02.09.2022 года «О внесении дополнения в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653» и Постановления главы ГО Богданович № 1928 от 22.12.2022 года «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653» Постановления главы городского округа Богданович № 842 от 19.05.2023 «О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653», Постановления главы городского округа Богданович № 1755 от 13.10.2023 «О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653», Постановления главы городского округа Богданович № 207 от 01.02.2024 года «Об индексации заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования городского округа Богданович в 2024 году», Постановление главы городского округа Богданович от 18.09.2024 г. № 1863 «Об индексации заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования городского округа Богданович в 2024 году», Постановление главы городского округа Богданович № 2113 от 28.10.2024 года «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организации городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа

Богданович от 15.12.2021 № 1653», Постановление главы муниципального округа Богданович № 1024 от 04.06.2025 г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653», Постановлений главы муниципального округа Богданович № 1722 от 18.09.2025 г. и № 1775 от 26.09..2025 « О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653, Постановлений главы муниципального округа Богданович № 455 от 24.03.2026 г. и № 520 от 31.03..2026 « О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653

1.2.Заработная плата каждого работника МАОУ «Каменноозерская ООШ» (далее – ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3.Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности, в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

1.4.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия: 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие

квалификационной категории, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ОУ или профессиональных стандартов;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7.Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством

просвещения РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством просвещения Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

1.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

1.10. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантии по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 7) особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 10) единых рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных муниципальных организации;
- 11) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при ее отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения или профессиональных стандартов;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;

4)порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5)особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

б)условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3.Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4.При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

2.5.Руководитель образовательного учреждения:

1)проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2)ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3)несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

2.6.Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

1)размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2)выплаты компенсационного характера;

3)выплаты стимулирующего характера.

2.7.Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Образовательное учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

2.8.Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9.При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.10.В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3. Оплата труда педагогических работников

3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем

квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

3.3. Согласно федеральным государственным образовательным стандартам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. N 373, от 17 декабря 2010 г. N 1897 и от 17 мая 2012 г. N 413, приказами Минпросвещения России от 1.12.2020 N 71231 мая 2021 г. N 286 и от 31 мая 2021 г. N 287, учебные курсы внеурочной деятельности являются частью образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Внеурочная деятельность является частью образовательной программы, формой учебной деятельности, включена в учебную (аудиторную) нагрузку педагога. Оплата работы педагогического работника при проведении внеурочных занятий должна быть включена в расходы на оплату труда при реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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», от 04.04.2025 № 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

3.5. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 25%;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20%;
- 3) работникам (выпускникам) организации профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – на 20% (сроком на два года).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до

достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае если работник был призван в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.6. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- 1) педагогам-методистам - на 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) педагогам-наставникам - на 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) в положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется

приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.9. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. Оплата труда служащих

4.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

4.2.. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Работников культуры, искусства и кинематографии

5.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

5.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию.

5.3. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

6.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

6.2. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений установлены в приложении N 4 к настоящему Положению.

6.3. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком.

(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).

6.4. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1..Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения социального развития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

7.2..Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в приложении № 5 настоящего Положения.

7.3. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

8. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

8.2. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8.3. Размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, утвержденной Управлением образования.

8.4. При установлении должностного оклада руководителя предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя в соответствии с муниципальными нормативными актами (27.11.2019 № 2173 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович 14.11.2017 № 2278»).

8.6. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя образовательной организации исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
Общеобразовательные учреждения	1,5	1,4	1,3	1,2

87.Объем деятельности образовательного учреждения при определении группы по

оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации (Приложение 11) и исходя из следующей суммы баллов:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	Общеобразовательные учреждения: - школа начального общего, среднего (полного) общего образования	Свыше 600	от 401 до 600	от 201 до 400	до 200

8.8. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования муниципального округа Богданович».

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся определяется:

- по общеобразовательным учреждениям
- по списочному составу на начало учебного года;

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

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций – муниципальное казенное учреждение «Управление образования муниципального округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация руководителей образовательных учреждений на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального округа Богданович, в отношении которого администрация муниципального округа Богданович осуществляет функции учредителя.

8.9. Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя образовательного учреждения.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель образовательной организации предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций -

муниципальному казенному учреждению «Управление образования муниципального округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» согласно приложению № 12.

Оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования муниципального округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы муниципального округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования муниципального округа Богданович» по распоряжению главы муниципального округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

8.10. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации принимается руководителем государственной организации.

9. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

9.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

В фонде оплаты труда МАОУ «Каменноозерская ООШ» организацией установлены компенсационные выплаты:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Вредные условия труда (класс)	Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарные дни)	Повышенный размер оплаты труда (проценты)
1	Повар	3.2	7	4

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем

работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

9.5. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

9.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

№ п/п	Доплаты за увеличение объема работ	Размеры
1.	За заведование кабинетами, мастерской, библиотекой, спортивным залом	500 рублей
2.	За проверку письменных работ:	
	- учителям начальных классов;	5-10 %
	- учителям русского языка и литературы	5-10%
	- учителям математики	5-10%
	- учителям физики, химии, биологии, географии	2-5 %
	- учителям предметов гуманитарного цикла и основам безопасности жизнедеятельности	2-5%
3.	За классное руководство	1500
4.	За руководство методическими объединениями педагогов:	
	- школьных методических объединений (ШМО); районных методических объединений(РМО)	5-10%
5.	за организацию работы в рамках общественно-государственного управления: руководство профсоюзной организацией	10%
6.	за организацию работы в рамках общественно-государственного управления: уполномоченному по охране труда	5%
7.	За наставничество	10%
8.	За работу общественного инспектора по охране прав детей	5-10%
9.	Доплата за увеличение объема работы, связанной с преподаванием предметов: – наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме основного государственного экзамена, дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников.	10-20%
10	За ведение делопроизводства	20%
11	За работу с библиотечным фондом	20%
12	За заведование пришкольным участком	10%
13	За ведение краеведческой работы	10%
14	За работу с сайтом ОО (администратор) и оформительскую работу	5-20%
15	За проведение внеклассной работы по физической культуре	5-10%
16	Доплата молодому специалисту	10%
17	За работу с кадрами	20%
18	За проведение коррекционных занятий по ФГОС	5-10%
19	Реализация программы ХАССП	10%

20	За организацию горячего питания обучающихся и сотрудников, работу с контрактами и поставщиками продуктов питания и работу с программой «Меркурий»	5-20 %
21	Ответственный за медосмотр сотрудников, ежемесячная передача сведений в центр занятости населения	10-20%
22	За работу контрактного управляющего	10 %
23	За работу с сайтами: школьный, АВВУУ Мониторинг (платформа для проведения массовых независимых диагностик и оценки качества образования), ПФДО (персонифицированное финансирование дополнительного образования), РБД (региональная база данных), ФИС ОККО (всероссийская система подготовки к государственным вступительным экзаменам и проверки контрольных работ), сапорт и т.д)	20%
24	Работа с сайтом bus gof	10%
25	За планирование и организацию мероприятий, ведение документации ГО и ЧС (гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям), взаимодействие с ОВО (отделом вневедомственной охраны) и Военным комиссариатом	20%
26	За работу по профессиональной ориентации обучающихся	5-10%
27	За подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, единому государственному экзамену	10-20%
28	Секретарь педагогического совета (за ведение протокола педсовета)	500 рублей
29	За выполнение функций диспетчера по расписанию	10%
30	За проведение индивидуальной и групповой работы по изучению правил безопасности, правил дорожного движения	5%
31	За организацию работы отряда ДЮП (дружины юных пожарных)	5-10%
32	За организацию работы отряда ЮИДД (юных инспекторов дорожного движения)	5-10%
33	За работу по ОТ (охране труда)	5-20%
34	Ответственный за противопожарную безопасность	10%
35	За реализацию воспитательной программы	10%
36	За организацию и проведение внешкольной и внеклассной работы	10%
37	Доплата поварам за увеличение объёма работ	30-50 %
38	Мониторинг уровня сформированности УУД (универсальных учебных действий)в	5%
39	Доплата сторожам за увеличение объёма работ	30-40%
40	Доплата за увеличение объёма работ калькулятору	20-30%
41	Доплата за увеличение объёма работ кладовщику	30-45%
42	Доплата за увеличение объёма работ уборщику служебных помещений	30-50%
43	Доплата за увеличение объёма работ электромонтёру	30-40%
44	Доплата за увеличение объёма работ рабочему по комплексному обслуживанию здания	30-40 %

9.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

9.10. Работникам ОУ (кроме заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся в них превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся - 15 процентов;

- педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации - 20 процентов.

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

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки

заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

10.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

10.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

10.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

№ п/п	Наименование	Расчет показателя (% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Авторитет и имидж	5
2	Подготовка 2-х и более победителей российских и международных олимпиад школьников в размере победителей конкурсов и олимпиад	5
3	Реализация проектов	5
4	Конференции различного уровня, участие и подготовка в выступлениях различного уровня	5

5	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем ОО	5
6	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения	5

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком на 1 год.

10.8. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- 1) педагогам-методистам - на 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) педагогам-наставникам - на 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) в положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

10.9. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- за звание, начинающееся со слова «Народный» - 15 000 рублей;
- за звание, начинающееся со слова «Заслуженный» - 10 000 рублей.

Указанные надбавки выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.»;

10.10. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования для педагогических работников, а для административно-хозяйственного персонала учитывать общий стаж по специальности.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы.»;

10.11. Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы педагогическим работникам, стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается иным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном образовательном учреждении в следующих размерах:

Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы педагогическим работникам

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет и более
Размеры коэффициентов	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы иным работникам

Стаж непрерывной работы, выслуга лет в данном учреждении	Размеры выплат (% оклада (должностного оклада) ставки)
От 1 до 5 лет	2-5
От 5 до 9 лет	5-10
От 10 до 14 лет	7-15
Более 15	10-20

10.9. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования:

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Расчет показателя (% оклада (должностного оклада) ставки)
1.	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)		
	1. Работа по привлечению обучающихся к творческой, проектной деятельности; использование новых педагогических технологий (проектная деятельность, исследовательские и другие развивающие технологии).	Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством учителя.	В течение месяца обучающимися под руководством учителя выполнено 1-3 проекта – 1 ; выполнено 4-6 проектов – 2 ; участие в проектной деятельности под руководством учителя охвачено не менее 50% обучающихся – 3
	2. Наличие выполненных под руководством учителя проектов и исследовательских работ обучающихся, получивших публичное признание на общешкольном и более высоком уровне.	Защита проектов обучающихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения на школьном уровне на муниципальном уровне на региональном уровне.	На школьном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя – 1 ; на муниципальном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя – 2 ; на региональном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя – 3 .
	3. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету.	Охват обучающихся внеклассными и внешкольными мероприятиями по предмету.	3. Более 60% – 3 ; от 40% до 59% – 2 ; от 20% до 39% – 1 .
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.		

	1. Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся.	Показатели мониторинга.	По итогам года организована периодическая диагностика и учет образовательных достижений обучающихся – 1 ; выстроена целостная система диагностики, фиксации и анализа индивидуальных образовательных достижений в их динамике – 2 .
	2. Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.	Показатели мониторинга ВПР (всероссийских проверочных работ)	Данные мониторинга образовательных достижений эпизодически используются учителем для корректировки образовательного процесса – 1 ; на основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов – 2 .
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).		
	1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности.	Процент абсолютной успеваемости	По итогам четверти (1 раз в четверть) 100% - 2 ; от 98% до 94% - 1 .
	2. Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5» в общей численности обучающихся у данного учителя.	Процент качественной успеваемости.	от 40 до 65% - 1 ; свыше 65% - 2 .
	3. Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ОГЭ по предмету, в общей численности обучающихся.	Результаты ОГЭ (основного государственного экзамена)	Все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - 2 .
	4. Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» по предметам при сдаче ОГЭ.	Результаты ОГЭ (основного государственного экзамена)	От 1 до 19% - 1 от 20 до 50% - 2 ;
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.		
	1. Проведение родительских собраний и участие в родительских собраниях.	Присутствие родителей.	40-49 % - 1 50-100 % - 2
	2. Проведение мероприятий с участием родителей и обучающихся	Участие родителей.	1 - за каждое мероприятие.
5.	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		

	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований в зависимости от уровня участия.	Участие в школьном туре и в дистанционных олимпиадах-1, наличие победителей и призеров -2. Участие на муниципальном уровне – 2, наличие победителей и призеров - 3 (за каждого победителя и призера); Участие на региональном, федеральном и международном уровне – 3 (за каждого победителя и призера); наличие победителей и призеров – 4 (за каждого победителя и призера);
6.	Участие в инновационной деятельности.		
	1. Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации.	Результативность участия в педагогических проектах.	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта до 5.
	2. Участие в профессиональных конкурсах.	Результативность участия в профессиональных конкурсах.	Участие педагога в профессиональных конкурсах муниципального уровня -3; победа в конкурсах муниципального уровня - 5.
	3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах.	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на школьном уровне – 2; на муниципальном уровне – 3.
	4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Факт прохождения курсов.	Очное или заочное: Переподготовка - 5 от 73 до 144 ч.-3 от 32 до 72 ч -2 8-16 ч – 1 Вебинары (5 штук) - 1
	5. За достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива	Факт получения наград: благодарности министерства просвещения; Почетной грамоты министерства просвещения; награды Свердловской области; муниципальных наград; школьных наград. 25 лет педагогического стажа В связи с праздничными и юбилейными (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) датами	5 5 4 3 2 2 1
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.		

	1. Соответствие содержания и структуры рабочих программ по предметам, разработанных педагогом, современным требованиям к структуре и содержанию	Мониторинг рабочих программ по учебным предметам.	Педагогом используются готовые рабочие программы, не подвергавшиеся авторской переработке или программы, разработанные педагогом, не отвечают существенным требованиям к программной документации – 0 ; имеются отдельные (частные) замечания к разработанным педагогом рабочим программам – 1 ; разработанные педагогом рабочие программы учебных предметов соответствуют всем необходимым требованиям – 2 .
	2. Участие педагога в деятельности творческих (рабочих) групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОО (программы формирования УУД (универсальных учебных действий), системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д)	Факт участия в разработке ООП.	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в разработке компонентов основной образовательной программы до 5
8.	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы.		
	1. Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	- количество проводимых образовательным учреждением спортивных мероприятий (соревнований) не менее одного ежемесячно;	Педагог обеспечивает активное участие обучающихся в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых в образовательной организации – 1 ; педагог в инициативном порядке реализует программу мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися – 3 .
		- процент участия в проводимых образовательным учреждением спортивных мероприятиях обучающихся (воспитанников) не менее 80%; - сдача норм ГТО на золотой значок; - сдача норм ГТО на серебрянный и бронзовый значок	2 2 (за каждого сдавшего) 1 (за каждого сдавшего)

	2. Предупреждение случаев травматизма среди обучающихся на уроках физической культуры, технологии, физики, информатики, химии	Отсутствие или наличие случаев травматизма во время проведения занятий, перемен.	По итогам календарного года при отсутствии случаев травматизма – 1 .
	3. Охват обучающихся горячим питанием.	Процент охвата обучающихся горячим питанием.	Охват горячим питанием 100% обучающихся – 2 ; менее 100% - 1 .
	4. Работа без больничного листа	Отсутствие листов по нетрудоспособности	По итогам месяца при отсутствии больничного листа - 1
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.		
	1. Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей. Индивидуальные беседы с родителями, посещение семей.	Посещение семей. Своевременная работа с органами опеки, территориальной комиссией по делам несовершеннолетних, советом общественности, с советом по профилактике правонарушений в образовательной организации.	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически – 1 ; реализуется система постоянной работы с социально-неблагополучными семьями – 2 .
	2. Вовлечение детей из социально неблагополучных семей в общественную жизнь класса, школы; привлечение к участию в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др	Охват обучающихся из социально неблагополучных семей общественной жизнью, участием в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	Работа осуществляется эпизодически – 1 ; реализуется система постоянной работы – 2 .
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.		
	1. Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды.	Содержание кабинета в соответствии с современными требованиями. 1 раз в год по итогам проверки.	1. Педагог принимает инициативное участие в формировании требований по современному оснащению образовательного процесса – 1 ; при личном участии педагога оформлен в соответствии с современными требованиями кабинет – 2 .
	2. Использование современных средств обучения, информационно-коммуникационных технологий.	Частота использования педагогических технологий, в том числе проектных.	2. Педагог регулярно использует современное учебное оборудование, информационно-коммуникационные технологии, однако часть их потенциальных возможностей остается незадействованной – 1 ; педагог эффективно использует широкий спектр возможностей имеющегося оборудования и информационно-коммуникационных технологий – 2 .

3. Своевременное и полное заполнение отчетной документации (в том числе электронного журнала)	1 раз в четверть, своевременное и полное заполнение	прохождение программного материала, ведомости успеваемости, техника чтения, личные дела – 1 электронного журнала - 1
--	---	---

Показатели эффективности деятельности заместителей директора по учебно воспитательной работе, воспитательной работе, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, социального педагога

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Расчет показателя (% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
	Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства	Работа по повышению профессионального мастерства педагогов: - методическое консультирование сопровождение педагогов с целью повышения квалификации; - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года); - процент педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию не менее 90 %.	Работа осуществляется эпизодически – 1 ; - реализуется система постоянной работы – 2 .
	Функционирование системы государственно-общественного управления	Действующие: наблюдательный совет, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет профилактики	Работа осуществляется эпизодически – 1 ; реализуется система постоянной работы – 2 .
	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Независимая оценка качества образования может осуществляться в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении образовательных организаций всех видов, а также образовательных программ, в том числе с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования (анкетирование обучающихся, родителей и сотрудников)	Средний уровень -1 Высокий уровень -2
	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	- положительная динамика учебных результатов учащихся «группы риска» - сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних.	Стабильные результаты – 1 ; Положительная динамика – 2 .
	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	- организация работы наставников для молодых педагогов; - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах - Работа в школьном методическом объединении и участие в работе районного методического объединения. - Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении	Работа осуществляется эпизодически – 1 ; реализуется система постоянной работы – 2 . 2
	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	- Реализация программ дополнительного образования на уровне образовательного учреждения; - процент участников программ к общему количеству обучающихся образовательного учреждения не менее 60 %.	Средний уровень -1 - Высокий уровень -2 2

<p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, Созданию безопасных условий реализации образовательного процесса</p> <p>Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - процент участников программ к общему количеству обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения не менее 60 % .; - привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья детей; отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей. -текущий контроль за состоянием здоровья обучающихся; - проведение санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий, обучение и воспитание в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации; - соблюдение государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов; - расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность. - наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ограниченными возможностями здоровья; - использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования; - проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий. 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>Работа осуществляется эпизодически – 1; реализуется система постоянной работы – 2.</p>
<p>Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения</p> <p>Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)</p> <p>Результаты итоговой аттестации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - количество и разнообразие программ дополнительного образования детей (9 часов в неделю); - процент охвата программами обучающихся не менее 80 %. - наличие положительной динамики по результатам контрольных мероприятий федерального, регионального, муниципального и школьного уровней. - результаты основного государственного экзамена не ниже среднерайонного показателя; - результаты основного государственного экзамена не ниже среднеобластного показателя; 	<p>Средний уровень - 1 Высокий уровень -2</p> <p>2</p> <p>Стабильные результаты – 1; Положительная динамика – 2.</p> <p>1</p> <p>2</p>

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Основания (критерии) для премирования заведующая хозяйством	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН,	Санитарное состояние здания и помещений	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,	Соблюдение инструкций по технике безопасности, отсутствие замечаний и травматизма	
3	Высокое качество проведения ремонтных работ	По итогам ремонтных работ	
4	Создание системы контроля за качеством работы обслуживающего персонала,	Ведение журналов производства работ и состояния зданий и помещений ОУ	
5	Организация строгого пропускного режима с целью обеспечения безопасности обучающихся	Пропускной режим	
6	Обеспечение сохранности технологического оборудования и мебели	Сохранность имущества, своевременная организация ремонта оборудования и мебели	

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера и калькулятора

№ п/п	Основания (критерии) для премирования главного бухгалтера и калькулятора	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Систематизация бюджетного учета,	По плану	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Применение в работе новых компьютерных программ,	По плану	
3	Ведение экономической работы,	По плану	
4	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчётности,	По плану	
5	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	По плану	
6	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	По факту	

Показатели эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Основания (критерии) для премирования библиотекаря	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость	
2	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	Выполнение заявок, информирование сотрудников и обучающихся	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	Результаты участия	
4	Оформление тематических выставок, планирование комплектования библиотечного фонда	Проведение библиотечных мероприятий	«2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.

Показатели эффективности деятельности механика и водителя автобуса

№ п/п	Основания (критерии) для премирования механика и водителя автобуса	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Реализация мероприятий по плану	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество
2	Обеспечение безопасной перевозки детей	Согласование работы с ГИБДД, соблюдение ПДД	
3	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	По факту	«2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее

Показатели эффективности деятельности Обслуживающего персонала

№ п/п	Основания (критерии) для премирования Обслуживающего персонала	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Проведение генеральных уборок,	Реализация мероприятий по плану	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, электробезопасности, ПБ, качественная уборка помещений,	По факту	
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По факту	«2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее
4	Сохранность школьного имущества	По факту	

Показатели эффективности деятельности работников столовой

№ п/п	Основания (критерии) для премирования работников столовой	Индикатор	Расчет показателя (%оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)
1	Качество приготавливаемых блюд	По факту	«1» - показатель присутствует, но не достаточен, удовлетворительное качество «2» - показатель присутствует и достаточен, хорошее качество.
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	По факту	
3	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов и по результатам производственного контроля	По факту	
4	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	По плану	
5	Обеспечение сохранности технологического оборудования, мебели, посуды	По факту	

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику выплачивается премия в следующем квартале. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

10.12. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения РФ – 1000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ – 2000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000 рублей;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования – 1000 рублей;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя в зависимости от стажа педагогической работы; до 15 лет – 500 рублей; от 16 лет – 1000 рублей; непедагогическим работникам – 300 рублей.
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами: 25 лет педагогического стажа, 50, 55, 60 лет со дня рождения юбилярам-работникам, имеющим стаж не менее 15 лет в данном учреждении и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 0,5 тарифной ставки (должностного оклада);
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (при работе в данном образовательном учреждении не менее 5 лет) – в размере должностного оклада;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере должностного оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ОУ, принятым руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при наличии фонда экономии.

10.13. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Каменноозерская
основная общеобразовательная школа»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Квалификационная категория	Новый размер должностного оклада, ставки с квалификационной категорией,
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	21654,0	10%	23819,40
			20%	25984,80
			25%	27067,50
3 квалификационный уровень	воспитатель;	22091,00	10%	24300,10
			20%	26509,20
			25%	27613,75
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель; советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	22378,00	10%	24615,80
			20%	26853,60
			25%	27972,50

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Каменноозерская
основная общеобразовательная школа»

Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Квалификационн ые уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	делопроизводитель; калькулятор; секретарь;	13777
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационн ый уровень	лаборант;	14640

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Каменноозерская
основная общеобразовательная школа»

Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь;	14823

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Каменноозерская
основная общеобразовательная школа»

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	14906
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Должность руководителей образовательных организаций		Размер должностного оклада, рублей
Директор общеобразовательной организации		41942

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Каменноозерская
основная общеобразовательная школа»

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; мойщик посуды; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	13773
	кладовщик; кухонный рабочий; повар;	14319
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик	15938

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 589308906995863556254771095540604331751941992905

Владелец Никитина Валентина Владимировна

Действителен с 15.09.2025 по 15.09.2026