

Комитет образования Новгородского муниципального района  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
**Сырковская средняя общеобразовательная школа**

**ПРИКАЗ**  
**по основной деятельности**

д.Сырково

от 25.01.2023

№ 13

Об утверждени  
**ПОЛОЖЕНИЯ** об оплате  
труда работников  
МАОУ «Сырковская СОШ»

В соответствии с Протоколом Наблюдательного совета №2 от 20.01.2023г, на основании акта выездной проверки от 14.10.2022, проведенной на основании приказа комитета финансов Администрации Новгородского муниципального района от 21.09.2022 № 23 «О назначении плановой ревизии в МАОУ «Сырковская СОШ», Представления комитета финансов Администрации Новгородского муниципального района № 5 от 17.10.2022г., а также ответа на представление комитета финансов Администрации Новгородского муниципального района № 240 от 14.11.2022:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников МАОУ «Сырковская СОШ», рассмотренное на заседании комиссии Наблюдательного Совета №2 от 20.01.2023г
2. Признать утратившим силу Положение, утвержденное приказом № 82 от 22.08.2022г со всеми его изменениями.
3. Распространить действие утвержденного «Положения об оплате труда работников МАОУ «Сырковская СОШ» с 01.01.2023г
4. Контроль за исполнением распоряжения оставляю за собой.

Директор школы



Л.А.Варакина

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников МАОУ «Сырковская СОШ»**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ «Сырковская СОШ» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Новгородского муниципального района от 05.05.2014 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Новгородского муниципального района», на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района, утвержденного распоряжением комитета образования Администрации Новгородского муниципального района от 15.11.2017 № 278 (далее Примерное положение)

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ «Сырковская СОШ» (далее — учреждение) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Администрации Новгородского муниципального района, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организаций максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного и местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Новгородского муниципального района (далее - комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителей автономных организаций (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования Администрации Новгородского муниципального района (далее - приказ комитета).

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Новгородского муниципального района, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- 1.10. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом для работников учреждения, рассматриваются созданной комиссией по вопросам оплаты труда работников (далее - комиссия).

## **2. Оплата труда директора и заместителя директора учреждения**

- 2.1. Заработная плата заместителя директора учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителя учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается: в отношении директора учреждения - руководителем комитета образования Администрации Новгородского муниципального района на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда руководителей и оформляется распоряжением комитета в срок до 1 февраля текущего года, в отношении заместителя директора – директором учреждения на основании решения комиссии и оформляется приказом директора.

2.2. Должностной оклад заместителя директора устанавливается в размере не более 90 процентов должностного оклада директора учреждения.

### **2.3. Выплаты компенсационного характера:**

2.3.1. Для заместителя директора учреждения устанавливаются следующие выплаты 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение 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 в размере не более 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20

процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации и заместителя руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **2.4. Выплаты стимулирующего характера:**

2.4.1. Заместителю директора учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителю директора учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, фиксированных суммах.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении заместителя директора учреждения по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к Положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителя директора учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю директора учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности, разработанными положением об оплате труда, согласно приложению № 1 к Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителю директора учреждения проводится комиссией.

Комиссия рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем директора учреждения, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю директора устанавливается за полученную категорию, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, поощрения, ученой степени – при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:  
ежемесячно:

за поощрения:	
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах министерства просвещения Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 №748 «О ведомственных наградах министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудной знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья»	- 10% должностного оклада
за ученые степени:	
кандидат наук	- 25% должностного оклада
доктор наук	- 60% должностного оклада
единовременно: за поощрения:	
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах министерства просвещения Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 №748 «О ведомственных наградах министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудной знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья»	- 100% должностного оклада.

2.4.4. Выплата за стаж работы в учреждении устанавливается заместителю

директора в зависимости от стажа работы в МАОУ «Сырковская СОШ», дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 0 до 20 лет	10 % минимального оклада;
свыше 20 лет	15 % минимального оклада

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы в учреждении, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству в МАОУ «Сырковская СОШ». Решение об установлении размера выплаты за стаж работы, в отношении заместителя директора учреждения принимается комиссией учреждения.

Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж работы в учреждении, оформляются протоколом заседания комиссии.

2.4.5. Премияльные выплаты (денежное вознаграждение) заместителю директора учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителя директора учреждения для установления премиальных выплат (денежного вознаграждения) производится в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к Положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных в отношении заместителя директора, школы – директором учреждения в комиссию.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов базового оклада. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю директора учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата (денежное вознаграждение) не производится.

Премия (денежное вознаграждение) по итогам работы начисляется в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного и местного бюджетов, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности заместителю директора учреждения может устанавливаться премия (денежное вознаграждение) в размере не более 1 процента от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается в отношении заместителя директора учреждения приказом директора учреждения. Премияльные выплаты (денежное вознаграждение) производятся заместителю директора учреждения, состоящему в списочном составе учреждения на дату начисления премии.

## **2.5. Материальная помощь:**

2.5.1. Из фонда оплаты труда заместителю может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя директора учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении заместителя директора учреждения – директором учреждения и оформляется приказом организации.

2.5.2. В случае смерти заместителя директора учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении заместителя директора учреждения – директором учреждения и оформляется приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю директора учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Заместителю директора учреждения, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы заместителей директора учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения устанавливается:

№п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы
		Заместителя руководителя
1	Общеобразовательные организации	2,5
2	Дошкольные образовательные организации	2,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

### **3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора и заместителя директора)**

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением директора и заместителя директора учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад:

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

<b>№ п/п</b>	<b>ПКГ, квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационному уровню</b>	<b>Размер минимального оклада (руб.)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала</b>		
1.1.	Первый уровень	помощник воспитателя	5 408
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5 678
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6 195



№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
2.2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	6 885
2.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	7 654
2.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8 410
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением	8 550

кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*\* кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

\* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

\* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимального окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7 136

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада
1	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир	5 408
1.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5 678
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	диспетчер, лаборант	5 698
2.2	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	6 273
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная	6 840

		категория	
2.4	4 квалификационный уровень	контролер технического состояния автотранспортных средств, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7 409
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, менеджер	6 218
3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6 840
3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 569
3.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», зам.руководителя по безопасности движения	8 315

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада
1	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик	4 056

		производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	
1.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4 461
2	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, повар	4 908
2.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 394
2.3	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 941
2.4	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6 760

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.4.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	0,10
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении*	0,20
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	0,55
2 квалификационный уровень	0,50
3 квалификационный уровень	0,46
4 квалификационный уровень	0,43
за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:	
1 квалификационный уровень	0,78
2 квалификационный уровень	0,71
3 квалификационный уровень	0,65
4 квалификационный уровень	0,60
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным*	0,10

\*устанавливается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием	0,71
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом	0,28

3.4.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)*	0,20
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития*	0,15
помощникам воспитателей	0,90
младшим воспитателям	0,81
водителям	1,10

\*устанавливается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.4.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности	0,25
---	------

3.4.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому)

за высшую квалификационную категорию	0,40
за первую квалификационную категорию	0,30

окладу по занимаемой должности:

3.4.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах министерства просвещения Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 №748 «О ведомственных наградах министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудной знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья»	0,10
за ученые степени:	
кандидат наук	0,25
доктор наук	0,60

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени:

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

### 3.5. Выплаты компенсационного характера:

3.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3.6. Выплаты стимулирующего характера:**

3.6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплата за выполнение функций классного руководителя

финансовая поддержка участников Программы «Учитель для России.»

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяемыми положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с



условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом организации.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки установленные приказом учреждения в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому, устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно, за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах министерства просвещения Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 №748 «О ведомственных наградах министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудной знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья»

до 100%  
должностного  
оклада

«Выплата за качество выполняемых работ в части подготовки обучающихся к единому государственному экзамену, Всероссийской олимпиаде школьников педагогическим работникам учреждения устанавливается единовременно в размере:

За подготовку каждого обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету 10 000 рублей

За подготовку каждого победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам 10 000 рублей

За подготовку каждого призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам 15 000 рублей

За подготовку каждого победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам 20 000 рублей

3.6.4. Выплата за стаж работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в МАОУ «Сырково СОШ», дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

В		
ста	от 0 до 5 лет	15 % минимального оклада, с целью поддержания специалистов
	от 5 до 10 лет	10% минимального оклада;
	от 10 до 15 лет	15% минимального оклада;
	от 15 до 20 лет	20% минимального оклада.

ж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы в учреждении, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству в МАОУ «Сырковская СОШ».

Установление стажа работы в учреждении, дающего право на получение выплаты за стаж работы в учреждении, и определение ее размера осуществляется комиссией.

Заседания комиссии проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж работы, оформляются протоколом заседания комиссии.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом директора, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов, технологий в процессе профессиональной деятельности; своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Состав комиссии: Зам.директора по УМР — Васильева Га.А.

Учитель нач.классов — Семенова О.И.

Учитель истории — Тарасова Т.А.

Учитель начальных классов — Перовская Е.В.

Старший воспитатель — Горбачева Е.Н.

Инструктор по физ.культуре — Зайцева Н.В.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Решения об установлении премиальных выплат (денежного вознаграждения) производятся на основании приказа по учреждению.

3.6.6. Финансовая поддержка участников Программы «Учитель для России» осуществляется в целях дополнительного стимулирования участников Программы на

территории Новгородского муниципального района в виде ежемесячной фиксированной выплаты, размер которой определяется постановлением Правительства Новгородской области. Выплата устанавливается приказом организации на очередной финансовый год.

3.6.7. Выплата за выполнение функций классного руководителя производится из стимулирующего фонда оплаты труда в размере 50,00 рублей в месяц за каждого обучающегося на 1 сентября текущего года и выплачиваются в течение учебного года

### **3.7. Материальная помощь:**

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом организации.

3.7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

3.7.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего 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.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение №1 к  
положению об оплате труда  
работников МАОУ «Сырковская СОШ»

### Критерии

#### оценки эффективности деятельности работников МАОУ «Сырковская СОШ»

<i>№ п/ п</i>	<i>Наименование показателя эффективности деятельности работников ОУ</i>	<i>Критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Количество баллов</i>
<b><u>1. Педагогические работники</u></b>			
<b>* <u>Педагогические работники общеобразовательных учреждений (учителя)</u></b>			
1	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя		от 0 до 1 б.

2	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на школьном (1 б), муниципальном (3б), региональном (7б) и всероссийском (10б) уровне	от 0 до 10 б.
3	Реализация вариативных программ: АООП ЗПР и АООП УО (обучающихся в составе общеобразовательного класса): 1 балл (за АООП ЗПР) 2 балла (за АООП УО)	от 0 до 2 б.
4	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	от 0 до 3 б.
5	Работа с обучающимися на платформах Цифрового образовательного контента	от 0 до 3 б.
6	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся (от количества проведенных мероприятий)	от 0 до 3 б.
7	Участие обучающихся в дистанционных конкурсах от 14 лет и выше: Победители и призёры (за каждого) – 0,5 б Участники (за каждого) – 0,25 б	от 0 до 3 б.
8	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся (СОУ)	от 0 до 3 б.
9	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»: Начальная школа – от 50% (русский язык, математика), основная и средняя школа: от 25% (русский язык, математика) от 30% (все остальные предметы, кроме ИЗО, музыки, технологии, физкультуры) от 80% (ИЗО, музыка, технология, физкультура)	от 0 до 3 б.
10	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ)	от 0 до 3 б.
11	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)	от 0 до 3 б.
12	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки (ВПР, ПИЗА, ТИМСС и др.)	от 0 до 3 б.
13	Организация работы с социально-неблагополучными семьями (от количества учащихся в классе)	от 0 до 3 б.
14	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету	от 0 до 3 б.
15	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету	от 0 до 3 б.
16	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	от 0 до 3 б.

17	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	от 0 до 3 б.
18	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися (учителя физкультуры) Школьные – 2 б, выездные – 5 б	от 0 до 5 б.
19	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	от 0 до 3 б.
20	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре	от 0 до 3 б.
21	Результативность участия школьников в Спартакиаде по физической культуре: Район: 1место - 2,5 балла , 2место - 2балла, 3место - 1балл Область: 1место - 5баллов, 2место – 4 балла , 3место - 3балла	от 0 до 5 б.
22	Результативность ГТО: вручённые значки: - Золотой значок – 0,5 б, - Серебряный значок – 0,25 б, - Бронзовый значок – 0,15 б	
23	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	от 0 до 3 б.
24	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	от 0 до 3 б.
25	Представление опыта работы на разных уровнях	от 0 до 3 б.
26	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта (наличие интернет-публикаций, ведение личного сайта обучающей направленности)	от 0 до 3 б.
27	Участие в конкурсе педагогического мастерства: школа, район, область (принцип поглощения)	от 0 до 3 б.
28	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства: Район: победитель – 5 б, призер – 3 б Область: победитель – 10 б, призер – 8 б	от 0 до 10 б.
29	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	от 0 до 3 б.
30	Разработка рабочих программ по предметам	от 0 до 3 б.
31	Разработка программ внеурочной деятельности	от 0 до 3 б.
32	Отсутствие травматизма на уроках и во внеурочной деятельности (протокол расследования несчастного случая): При отсутствии травматизма – 1 б При наличии травматизма (за каждый протокол) – минус 1 б	
33	Организация платных образовательных услуг: За каждые 5тыс.рублей за год (при отсутствии долгов) – 0,5 б	
34	Отсутствие обращений граждан по фактам нарушений педагогов прав детей и родителей: за обоснованную жалобу – минус 1 б	
35	Участие во Всероссийском марафоне, форумах , акциях	от 0 до 1 б
36	Организация работы по патриотическому воспитанию обучающихся, вовлечение обучающихся в общественные объединения в смотр - конкурс по физической культуре	от 0 до 3 б.
37	Работа по созданию условий для повышения качества обучения	от 0 до 3 б.
38	Общешкольные мероприятия, проведенные по инициативе учителей (вне плана не менее 2-х классов с обязательным приглашением администрации, родителей, отзыв на сайте) школьный уровень	от 0 до 2 б.

39	Противокоронавирусные мероприятия		от 0 до 1 б.
* <i><b>Педагог-психолог</b></i>			
1	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
2	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
4	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально- значимой работы	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
5	Организация кружка социально-психологической направленности	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
6	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
7	Проведение профориентационной работы с обучающимися	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
8	Помощь в формировании и развитии ученических групп	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
9	Гармонизация детско-родительских отношений	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
10	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
11	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
12	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
13	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
14	Участие в работе школьной службы примирения	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
15	Влияние деятельности педагога-	Да/Нет	1 балл/

	психолога на позитивные результаты работы образовательной организации		0 баллов
16	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
17	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
18	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
19	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
20	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
21	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
22	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
23	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
24	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
25	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов
26	Участие в опытно-экспериментальной работе	Да/Нет	1 балл/ 0 баллов



	образовательной организации		
<b>* Педагогические работники общеобразовательных учреждений (воспитатели)</b>			
1	Конкурсы педагогического мастерства (1 раз в год)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие на районном уровне</li> <li>- Призовое место в районном или участие в областном конкурсе</li> <li>- Призовое место в областном или участие во всероссийском конкурсе</li> <li>- Призовое место во всероссийском конкурсе</li> </ul>	<p style="text-align: right;">2 балла 4 балла</p> <p style="text-align: right;">6 баллов</p> <p style="text-align: right;">8 баллов</p>
2	Трансляция опыта, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т. п. (в течение год)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– на уровне учреждения</li> <li>– на районном уровне</li> <li>– на областном уровне -</li> <li>- на всероссийском уровне</li> </ul>	<p style="text-align: right;">2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов</p>
3	Эффективность педагогической деятельности в течение года (по плану)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие воспитанников в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• в учреждении</li> </ul> </li> <li>- победа в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• в учреждении</li> </ul> </li> <li>- участие педагогов в общих мероприятиях дошкольных групп (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)</li> </ul>	<p style="text-align: right;">6 баллов</p> <p style="text-align: right;">4 балла</p> <p style="text-align: right;">2 балла</p> <p style="text-align: right;">6 баллов</p> <p style="text-align: right;">4 балла</p> <p style="text-align: right;">2 балла</p> <p style="text-align: right;">4 балла</p>
4	Использование информационных технологий (ежемесячно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обновление новостей на сайте учреждения о своей деятельности или деятельности группы</li> <li>– использование компьютерной техники и информационных технологий при проведении непосредственной образовательной</li> </ul>	<p style="text-align: right;">2 балла</p> <p style="text-align: right;">2 балла</p>

		деятельности	
5	Совершенствование предметно-развивающей среды групповой ячейки (ежемесячно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– насыщение и постоянное обновление предметно-пространственной развивающей среды в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО и образовательной ситуации</li> <li>– оформление прогулочных участков (расчистка снега, постройки, оформление клумб)</li> </ul>	<p>3 балла</p> <p>3 балл</p>
6	Качество образовательного процесса (ежемесячно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Реализация образовательных проектов различной направленности</li> <li>– Применение психолого-педагогических технологий для работы с детьми с ОВЗ</li> <li>– Оформление и пополнение портфолио детей (ведение педагогических наблюдений и фиксация записей наблюдений)</li> <li>– Наличие результатов мониторинга достижений и аналитических выводов к ним</li> </ul>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла (2 раза в год)</p>
7	Работа с родителями (ежемесячно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– использование разнообразных форм при работе с родителями (родительские собрания, проведение праздников, встреч с интересными людьми, развлечений, экскурсий и т.п. с участием родителей)</li> <li>– участие родителей в проектной</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>4 балла</p>

		<p>деятельности (в образовательном процессе)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– участие родителей в мероприятиях группы, д/с</li> <li>– высокие показатели удовлетворенности родителей (анкетирование)</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>2 балла (по плану 2 раза в год)</p>
8	Сохранение здоровья детей (ежемесячно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Снижение уровня заболеваемости</li> <li>– Отсутствие случаев детского травматизма</li> <li>– Организация и проведение мероприятий, направленных на укрепление и сохранение здоровья (развлечения, дни здоровья, соревнования и т.д.)</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла (по плану)</p>
9	Жалобы родителей и иных лиц на работу группы (учреждения)	Наличие жалоб на работу педагога	минус все набранные баллы
<p>* <b><u>Педагогические работники общеобразовательных учреждений (музыкальный руководитель)</u></b></p>			
1	Конкурсы педагогического мастерства (1 раз в год)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие на районном уровне</li> <li>– Призовое место в районном или участие в областном конкурсе</li> <li>– Призовое место в областном или участие во всероссийском конкурсе</li> <li>– Призовое место во всероссийском конкурсе</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>6 баллов</p> <p>8 баллов</p>
2	Трансляция опыта, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т. п. (в течение года)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– на уровне учреждения</li> <li>– на районном уровне</li> <li>– на областном уровне</li> <li>– на всероссийском уровне</li> </ul>	<p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>6 баллов</p> <p>8 баллов</p>
3	Выстраивание работы с педагогическим коллективом учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Разработка рекомендаций или подбор репертуара для воспитателей в части музыкального</li> </ul>	3 балла

		<p>развития детей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие в межгрупповых проектах с обобщением (презентацией) результатов</li> </ul>	3 балла
4	Эффективность педагогической деятельности в течение года (по плану)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие воспитанников в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• в учреждении</li> </ul> </li> <li>- победа в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• в учреждении</li> </ul> </li> <li>- эффективная работа с воспитателями и специалистами, обеспечивающая индивидуальный подход к детям</li> </ul>	<p>6 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p> <p>4 балла (ежемесячно)</p>
5	Использование информационных технологий (ежемесячно)	- Использование компьютерной техники и информационных технологий при проведении образовательной деятельности	2 балла
6	Качество образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Обеспечение образовательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности</li> <li>– Качественная подготовка и проведение утренников, мероприятия</li> <li>– Применение психолого-педагогических технологий для работы с детьми с ОВЗ</li> </ul>	<p>4 балла (ежемесячно)</p> <p>4 балла (по плану)</p> <p>2 балла (ежемесячно)</p>

		– Создание предметно-развивающей среды в музыкальном зале и эстетическое оформление музыкального зала	2 балла (ежемесячно)
7	Работа с родителями	– использование разнообразных форм при работе с родителями (родительские собрания, проведение праздников, встреч с интересными людьми, развлечений, консультирование) – высокие показатели удовлетворенности родителей (анкетирование)	4 балла (по плану)  2 балла (2 раза в год)
8	Выход на замену в случае рабочей необходимости	Выход на замену в случае рабочей необходимости	4 балла
9	Жалобы родителей и иных лиц на работу	Наличие жалоб на работу педагога  Отсутствие жалоб на педагога	минус все набранные баллы  2 балла
<b><u>Педагогические работники общеобразовательных учреждений (социальный педагог)</u></b>			
1	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	ведется  не ведется	3 балла  0 баллов
2	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи)	3 и более  от 1 до 2	10 баллов  3 балла
3	Число обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	Отсутствуют пропускают от 1 до 5% обучающихся пропускают более 5% обучающихся	5 баллов  2 балла  0 баллов
4	Участие работника в конкурсах по профилю деятельности	за участие  за призовое место	10 баллов  20 баллов
5	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	за каждую публикацию	5 баллов
<b><u>Педагогические работники общеобразовательных учреждений (учитель-логопед)</u></b>			
1	Ведение необходимой документации	ведется  не ведется	3 балла  0 баллов

2	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи	Да /Нет	5 баллов/0 баллов
3	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	Да/Нет	5 баллов/0 баллов
4	Участие работника в конкурсах по профилю деятельности	за участие за призовое место за каждую публикацию	20 баллов 30 баллов 5 баллов
<b><u>Педагогические работники общеобразовательных учреждений (учитель-логопед)</u></b>			
1	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Да/Нет	5 баллов/0 баллов
2	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Да/Нет	5 баллов/0 баллов
3	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Да/Нет	5 баллов/0 баллов
4	Участие работника в конкурсах по профилю деятельности	Да/Нет	5 баллов/0 баллов
5	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	за участие за призовое место за каждую публикацию	20 баллов 30 баллов 5 баллов

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя эффективности деятельности работников ОУ</i>	<i>Критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>%</i>
<b>* <u>Заместитель директора</u></b>			
1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Да/Нет	До 25
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Да/Нет	До 25
3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Да/Нет	До 25

<i>* Водитель</i>			
1	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Да/Нет	До 25
2	Соблюдение правил дорожного движения	Да/Нет	До 25
3	Соблюдение трудовой дисциплины	Да/Нет	До 10
4	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/Нет	До 10
<i>* Обслуживающий персонал (рабочий по КОУРШ, гардеробица, сторож)</i>			
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Да/Нет	До 25
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да/Нет	До 25
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Да/Нет	До 25
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/Нет	До 25
5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Да/Нет	До 25
6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Да/Нет	До 25
7	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	Да/Нет	До 25
<i>* Контролер технического состояния автотранспортных средств</i>			

1	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Да/Нет	До 25
2	Контроль за соблюдением правил дорожного движения	Да/Нет	До 25
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/Нет	До 25

Приложение № 2 к положению  
об оплате труда работников  
МАОУ «Сырковская СОШ»

**Перечни оценки целевых показателей эффективности деятельности  
(для установления премиальных выплат  
заместителю директора учреждения)**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
			Заместитель директора
1	2	3	4
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие/Отсутствие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	До 10 баллов
2.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации	До 50 баллов
3.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/Нет	До 40 баллов















