

Принято собранием  
трудового коллектива  
МБОУ СОШ с.Р. Камешкир  
Протокол № 7 от 02.03.2021

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ  
с.Р.Камешкир

Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_



Мнение профсоюзного комитета  
УЧТЕНО Петренин В.В.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы  
с. Русский Камешкир  
Камешкирского района Пензенской области  
(новая редакция)**

с. Русский Камешкир

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области (далее – школа) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 « Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, Решениями Собрания Представителей Камешкирского района Пензенской области, Приказами отдела образования Камешкирского района Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным

уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в учреждениях образования.

- молодой специалист,

- заслуженный учитель

- местоположения учреждения образования (работа в сельской местности);

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- 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);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир обеспечивает:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда (установленного федеральным законодательством).

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем школы персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МБОУ СОШ с. Русский Камешкир регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, Камешкирского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в МБОУ СОШ с. Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области**

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
  - специфики работы в образовательных организациях;
  - уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций) ;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир устанавливается коллективным договором (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, Камешкирского района настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам МБОУ СОШ с. Русский Камешкир определяются школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен

размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

### **Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (**приложение 5**), специфики работы (**приложение 6**), коэффициент для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений (воспитателей, музыкальных руководителей, логопедов) (0,32):  $O_o^{n.p} = B^{n.p} \cdot (1 + \sum K_n \kappa)$ , где

$O_o^{n.p}$  – должностной оклад педагогического работника;

$B^{n.p}$  – базовый оклад педагогического работника (**приложение 1**);

$\sum K_n \kappa$  - сумма повышающих коэффициентов базового оклада:

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г № 2075 (**приложение 1**).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника  $O_\phi^{n.p}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников школы по следующей формуле:

$$O_\phi^{n.p} = \frac{O_o^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_\phi^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_o^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в учреждении образования;

$\Phi_n$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство и проверку тетрадей в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

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

периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведён в **приложении 9**. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Объем средств, утвержденных на педагогическое сопровождение одаренных детей, распределить на увеличение базовой части заработной платы педагогических работников по должности «учитель», установив доплату педагогическому работнику, подготовившему победителей муниципальных, региональных, федеральных олимпиад.

### **Порядок расчета заработной платы административно - управленческого персонала**

2.12. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностной оклад заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Отнесение МБОУ СОШ с. Русский Камешкир к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации школы, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательных организаций.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности школы в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.13. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей структурных подразделений даны в **приложении 2**.

2.14. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$  – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа

АУП;

$O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}}$  – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$  – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{\text{Рук(АУП)}}$  – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителем образовательной организации на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных школой ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в **приложении 3**.

2.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{УВП}} = O_{\text{о}}^{\text{УВП}} + B^{\text{УВП}} + C^{\text{УВП}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{УВП}}$  – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{УВП}}$  – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{\text{УВП}}$  – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{\text{УВП}}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

2.18. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников

соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.19. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в **приложении 4**.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.21. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{о}^{раб} \cdot Kдоу + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$  – месячная заработная плата рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

$O_{о}^{раб}$  – оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

$B^{раб}$  – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется МБОУ СОШ с. Русский Камешкир самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (**приложение 10**).

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством

здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителем образовательной организации принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

2.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### **Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы**

2.24. Размер доплат работникам МБОУ СОШ с. Русский Камешкир за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (**приложение 11**).

В образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в **приложении 8**.

#### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.26. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

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

2.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с

повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

### **Порядок расчета стимулирующих выплат**

2.28. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии фонда стимулирования, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления МБОУ СОШ с. Русский Камешкир с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

МБОУ СОШ с. Русский Камешкир при разработке и принятии локальных нормативных актов по выплатам стимулирующего характера утверждает перечень выплат стимулирующего характера, мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательной организации разработаны показатели эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями

обучающихся;

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.);

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников (**приложение 12**).

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (полугодие, год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам МБОУ СОШ с. Русский Камешкир.

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2018 - 2019 учебного в размере базового оклада (1,00 ставки, менее 1,00 ставки пропорционально занимаемой ставки)".

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2019 - 2020 учебного года в размере 5815 (пять тысяч восемьсот пятнадцать) рублей.

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2020 - 2021 учебного года в размере 5815 (пять тысяч восемьсот пятнадцать) рублей.

В случае увольнения или ухода в продолжительный отпуск работника, стимулирующие выплаты рассчитываются по стоимости балла в месяце увольнения или ухода в отпуск и умножаются на последующие месяцы отчетного периода.

### **Другие вопросы оплаты труда**

На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);

- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

## **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

3.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ с. Русский Камешкир формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня исходя из объема

соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Камешкирского района Пензенской области.

3.2. В МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, перешедшего на нормативы финансового обеспечения в разрезе уровней общего образования (начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования) в расчете на один класс (класс-комплект) по образовательным программам в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

3.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета Камешкирского района Пензенской области, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Выплаты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство общеобразовательных организаций формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства

При расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.4. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Муниципальные органы – главные распорядители средств бюджета Пензенской области, в ведении которых находятся образовательная организация, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять

привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательной организацией муниципальных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования (при его наличии) за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\Phi_{б}^{от}$  – базовая часть  $\Phi_{от}$ ;

$\Phi_{стим}^{от}$  – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть  $\Phi_{от}$ ).

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ СОШ с. Русский  
Камешкир Камешкирского района  
Пензенской области

**Рекомендуемые оклады  
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических  
работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской  
области (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального  
развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных  
квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 №  
216н), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
<b>1 квалификационный уровень</b>	Инструктор по труду	7642
	инструктор по физической культуре	7642
	музыкальный руководитель	7642
	старший вожатый	7642
<b>2 квалификационный уровень</b>	педагог дополнительного образования	7834
	социальный педагог	7834
	тренер-преподаватель	7834
	педагог-организатор	7834
<b>3 квалификационный уровень</b>	Воспитатель	8024
	мастер производственного обучения	8024

	Старший методист	8212
	методист	8024
	педагог-психолог	8024
	Старший тренер-преподаватель	8024
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	Преподаватель*	8213
	преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	8213
	учитель	8213
	учитель-логопед (логопед)	8213

\*Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»), рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036».

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ СОШ с.Русский  
Камешкир Камешкирского района  
Пензенской области

**Рекомендуемые оклады  
руководителей структурных подразделений МБОУ СОШ с.Русский Камешкир  
Камешкирского района Пензенской области по профессиональной квалификационной  
группе должностей руководителей структурных подразделений (в соответствии с  
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской  
Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н), (рублей)**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
<b>1 квалификационный уровень</b>	
- заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы*	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных	6554

учреждений	
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6067
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5705
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5532
<b>2 квалификационный уровень</b>	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы;	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6719
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6515
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6219
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6029
5 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5849
6 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5671
7 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5665
8 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5495
9 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5327

\* - кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню;

Примечание:

- оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников  
МБОУ СОШ с.Русский Камешкир  
Камешкирского района  
Пензенской области

**Рекомендуемые оклады**  
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» ( с

последующими изменениями )) (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
--------------------------	---	--

1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	4279
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Техники всех специальностей и наименований, диспетчер, лаборант, инспектор по кадрам	4369
	Лаборант	4369
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого

1	2	3
		определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
	Заведующий архивом, заведующий хозяйством	4369
	Заведующий складом, заведующий фотолабораторией	4638
	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4817
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к I квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5174
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к I квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим

1	2	3
	устанавливаются производное должностное наименование «ведущий»	должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
<b>Общепромышленные должности служащих третьего уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Бухгалтер	4638
	Программист	4992
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	
	Программист II категории	5532
	Бухгалтер II категории	4992
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Бухгалтер I категории	5350
	Программист I категории	5705
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	Ведущий бухгалтер	5705
	Ведущий программист	6554
<b>5 квалификационный</b>		

1	2	3
<b>уровень</b>		
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6067
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7045

Примечание:

Оплата по должностям, относящимся к отраслям «Здравоохранение», «Культура, искусство и кинематография», в образовательных организациях осуществляется по окладам, утвержденным постановлением Правительства Пензенской области в соответствующих отраслях.

**Рекомендуемые оклады  
работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н),  
(рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый	4638
	Помощник воспитателя	4279
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ СОШ с.Русский  
Камешкир Камешкирского района  
Пензенской области

**Рекомендуемые оклады  
прочих работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района  
Пензенской области из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

**по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями)), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
--------------------------	---	--

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий 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, истопник	4101
	Кастелянша	4194
	Кладовщик	4194
	Рабочий по уходу за животными	4101
	Сторож (вахтер)	4101
	Уборщик производственных помещений	4194
	Уборщик служебных помещений	4101
	Уборщик территорий	4101
	Кухонный работник	4193
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	4194
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	4194
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4368-4638
	Водитель автомобиля	4638
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4816-4993
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5174
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5532
	- водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	5705

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты  
труда работников  
МБОУ СОШ  
с.Русский Камешкир  
Камешкирского района  
Пензенской области

**Перечень  
рекомендуемых повышающих коэффициентов к окладам работников МБОУ СОШ  
с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области по  
профессиональным квалификационным группам**

**Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области**

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

**Рекомендуемые повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области с учетом присвоенной им квалификационной категории**

Наименование категории	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за квалификационную категорию по профессиональной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

**Рекомендуемый повышающий коэффициент,  
устанавливаемый молодым специалистам МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области**

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области
Молодые специалисты из числа педагогических работников по	0,35

профессиональной группе работников	квалификационной должностей педагогических	
---------------------------------------	---	--

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течении шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Приложение 6  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ СОШ  
с. Русский Камешкир  
Камешкирского района Пензенской области

### Коэффициенты специфики работы

(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников **МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области** с учетом специфики работы (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20

Примечание:

\* - конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления учреждения образования в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

В случаях, когда работники учреждений образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

**Перечень  
выплат за работу в особых условиях работникам МБОУ СОШ с.Русский Камешкир  
Камешкирского района Пензенской области**

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда	До 0,12
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

**Перечень  
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по  
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников  
МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области,  
исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и  
рекомендуемый размер выплат к окладам**

Наименование выплаты	Размер
за проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) от базового оклада (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,20

- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,20
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д. (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,10

### Перечень

**выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области, исчисляемых из оклада работника и рекомендуемый размер выплат к окладам**

Наименование выплаты	Размер
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (рекомендуемые размеры)	
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	
за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,4 - 0,6
за заведование:	
за заведование кабинетами, лабораториями	0,15
за заведование учебными мастерскими, спортзалами	0,15-0,20
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных учреждениях	0,10-0,15
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	0,10

Примечание: конкретный размер выплат устанавливается каждым учреждением образования самостоятельно, как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере, и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год.

## Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим Положением;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности 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 и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Оплата труда учителя за обучающихся с ОВЗ в классе, определяется в размере 0,20 от базового оклада заработной платы педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы в неделю и умножению на норму преподаваемых часов в неделю по занимаемой должности.

2. Руководитель МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени – 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания "Заслуженный" – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Приложение 10  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ СОШ с. Русский Камешкир  
Камешкирского района  
Пензенской области

## **Положение о компенсационных выплатах МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области**

### **Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с.Русский Камешкир Камешкирского района Пензенской области по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Рособразованию (далее – учреждений).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Отметим, что часть выплат, которые в настоящее время закреплены в нормативных актах и позиционируются как стимулирующие, фактически не несут функций стимулирования качества работы. Такие выплаты имеет смысл определить как компенсационные.

Конкретный перечень выплат компенсационного характера должен устанавливаться системой оплаты труда, принимаемой самим образовательным учреждением.

Отметим, что финансирование выплат компенсационного характера должно производиться в пределах средств ФОТ образовательного учреждения.

В случае, если по итогам финансового года часть ФОТ, отведенная на осуществление выплат компенсационного характера, израсходована не полностью, необходимо нормативно закрепить возможность переноса этой части средств ФОТ образовательного учреждения в стимулирующую часть ФОТ. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

### **2. Компенсационные выплаты**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не

установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3. В МБОУ СОШ с. Русский Камешкир устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- 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);

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

<i>Перечень выплат за работу в особых условиях работникам МБОУ СОШ с. Русский Камешкир</i>			
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Основание для применения (нормативный правовой акт)</b>	<b>КОЭФФИЦИЕНТ ЗА РАБОТУ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ</b>
1.	<b>За работу в особых условиях труда:</b> - с вредными, опасными и иными условиями труда	<b>Трудовой кодекс РФ ст. ст.146, 147,</b>	.
2	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).	<b>Трудовой кодекс РФ, ст. 150</b>	
	<b>За работу с библиотечным фондом</b>		15 %-20%
	<b>За работу с химическими реактивами</b>		8,4%
	<b>За организацию внеклассной работы</b>		40%
	<b>За ведение документации по учебно- методической работе</b>		25%
	<b>За выполнение функций старшей вожатой</b>		15%
	<b>За руководство РМО</b>		10%
	<b>За индивидуальное</b>		20%

	<i>обучение на дому больных детей (при наличии медицинского заключения)</i>		
--	---	--	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о доплатах и надбавках работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Русский Камешкир

Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Р.Ф. от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 г. №216н.

Выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, производится образовательными учреждениями в пределах средств, направляемых на оплату труда, на основании Положений, утвержденных руководителями учреждений по согласованию с профсоюзным органом.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения производится на основании приказа вышестоящей организации.

Педагогическим работникам учреждений образования:

- **за классное руководство:**
  - с нормативной наполняемостью – 60%
  - с наполняемостью ниже нормативной – пропорционально количеству учащихся ежемесячно в размере 5000 (пять тысяч) рублей
- **за проверку тетрадей:**
  - в начальных классах**
    - с нормативной наполняемостью - 20 % от базового оклада
    - с наполняемостью ниже нормативной – пропорционально количеству учащихся
  - в 5-9 классах**
    - русский язык и литература**
      - с нормативной наполняемостью - 20 %
      - с наполняемостью ниже нормативной – пропорционально количеству учащихся
    - математика, иностранный язык**
      - с нормативной наполняемостью - 10 %
      - с наполняемостью ниже нормативной – пропорционально количеству учащихся
- **за заведование кабинетом** – 15%
- **за заведование учебными мастерскими** – 15%-20%
- **за заведование учебно-опытным участком** – 10%
- **за руководство РМО** – 10% от должностного оклада
- **за заведование лабораторией** – 6% от базового оклада

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии медицинского заключения) – 20%
- Доплаты и надбавки водителей школьных автобусов производится на основании приказа вышестоящей организации, финансирование производится из бюджета Камешкирского района.
  - 1.базовый оклад
  - Надбавки:
    - 2.персональный коэффициент 2,0
    - 3.техническое обслуживание автобуса 25%
    - 4.санитарное состояние автобуса 20%
    - 5.за безаварийность в работе 20%
    - 6.за сложность и напряженность в работе 20%
    - 7.за ненормированный рабочий день 20%
    - 8.за поездки на мероприятия за пределы района 45%

Доплаты и надбавки могут быть изменены при изменении объемов работ, снижении качества работ, правонарушениях. Вопросы сохранения, увеличения или уменьшения размера надбавок и доплат рассматриваются по мере возникновения производственной необходимости или в зависимости от того, на какой период они установлены. Руководитель учреждения ежемесячно анализирует эффективность и качество труда по каждому работнику и принимает решения об объективности установления надбавок и их размере.

Учреждения, находящиеся на бюджетном финансировании, в пределах бюджетных средств, самостоятельно определяют виды и размер надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея ввиду, что квалификация работников уже учтена в размерах ставок и окладов, определяемых на основе Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области.

**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам  
МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Русский Камешкир (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2007 года № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 25.09.2008 года №1869 «Об утверждении Перечня примерных показателей стимулирование основного персонала федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, за качество и количества труда, Распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. N 1507-р по внедрению плана действий по модернизации общего образования на 2011-2015 год в связи с переходом на новые образовательные стандарты и введением ФГОС начального, основного, общего образования», Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда, материальную поддержку нуждающихся работников.

1.3. Положением определяется порядок выделения и размер стимулирующих выплат для работников в образовательном учреждении.

1.4. Стимулирующие выплаты выплачивать работникам, работающим по основному месту работы в образовательном учреждении.

1.5. Директор школы совместно с профсоюзным комитетом, Управляющим Советом, в пределах фонда оплаты труда устанавливают виды и размеры выплат стимулирующего характера, которые оговариваются в разработанном Положении.

1.6. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает корректировку и изменения.

**2. Основные цели Положения:**

\* Мотивация деятельности работников школы, ориентированный на конкретный результат

\* Регламентация деятельности МБОУ СОШ с. Р. Камешкир по установлению стимулирующих выплат, выплачиваемых за качество результатов

\* Усиление правовой и социально-экономической защиты работников МБОУ СОШ с. Р.

Камешкир

**3. Порядок установления, источник и порядок распределения выплат стимулирующего характера**

При установлении выплат стимулирующего характера для работников школы учитываются качественные и количественные критерии ( бонусы) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- Интенсивность и высокие результаты в работе.

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения,
- Участие в течении периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Основанием для выплаты стимулирующего характера для административных, педагогических работников, учебно – вспомогательного и хозяйственного персонала являются результаты показателей, указанные в критериях и оформленные протоколом заседания рабочей группы, заседания трудового коллектива, профкома школы и утвержденные приказом директора образовательного учреждения.

Фонд стимулирующих выплат школы распределяется по категориям работников в следующем долевом соотношении:

- Педагогическим работникам- не более 74% от фонда стимулирования.
- Иные категории работников школы- 26% от фонда стимулирования выплат,  
Из них: административный персонал- не более 14%  
Прочий персонал- не более 10%

Подведение итогов по стимулирующим выплатам производится для работников по полугодиям в течении последней недели отчетного периода. Выплаты производятся ежемесячно в последующем за отчетным полугодием месяце в установленные сроки, согласно коллективного договора:

- по итогам первого полугодия текущего года выплату производить во втором полугодии текущего года
- по итогам второго полугодия текущего года выплату производить в первом полугодии последующего года

Подведение итогов обслуживающего персонала производится ежеквартально в течении последней недели отчетного периода. Выплаты производятся ежемесячно в последующем за отчетным периодом квартале

#### Стимулирующие выплаты

- вновь прибывшим учителям производить выплаты стимулирующего характера в размере 3000 (три) тысяч рублей ежемесячно до последующего отчетного периода;
- вновь прибывшим педагогам- штатникам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу производить в размере 2000 (две) тысяч рублей ежемесячно до последующего отчетного периода;
- уволенным работникам стимулирующие выплаты рассчитываются по стоимости балла в месяце увольнения и умножаются на последующие месяцы отчетного периода.

По итогам отчетного периода работники школы представляют отчет о своей деятельности, подтвержденный документально, по критериям, указанным в настоящем Положении (Портфолио).

Сроки представления работниками отчетов по своей деятельности - за три дня до конца отчетного периода.

Отчеты проверяются комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат на открытом заседании с участием администрации школы, членов профкома.

Решение о назначении стимулирующих выплат оформляются приказом руководителя учреждения и доводятся до сведения работников.

Размер стимулирующих выплат за отчетный период конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Источником стимулирующих выплат работникам является стимулирующий фонд, который выплачивается в пределах выделенных средств.

Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

\*стимулирующие выплаты работникам выплачивается в пределах выделенных средств.

\*материальная помощь – 4000руб.(в связи со смертью родителей, близких родственников) единовременно;

\*премирование в связи с юбилейной датой(единовременно):

- женщины – 55 лет в размере 5000 руб.

- мужчины – 60 лет в размере 5000 руб.

- женщины и мужчины – 50 лет в размере 5000 руб.

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2018 - 2019 учебного в размере базового оклада (1,00 ставки, менее 1,00 ставки пропорционально занимаемой ставки)".

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2019 - 2020 учебного года в размере 5815 (пять тысяч восемьсот пятнадцать) рублей.

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2020 - 2021 учебного года в размере 5815 (пять тысяч восемьсот пятнадцать) рублей.

#### 4. Снижение размера стимулирующих выплат

Снижение размера стимулирующих выплат за отчетный период определяется следующими причинами:

Если у работника школы в отчетный период имеется непогашенное дисциплинарное взыскание:

1. «Замечание» - снижение выплат стимулирующего характера( единовременно) - на 25%.

2. « Выговор» - снижение выплат стимулирующего характера(единовременно) - на 100 %.

3. При отсутствии у педагогических работников курсов повышения квалификации (до прохождения курсов) - 10%.

4. Причинении работниками материального ущерба ( на весь период) – 100%.

5. В случае обоснованных жалоб на действия педагогических и административно-хозяйственных работников ( на весь период) - 20 %.

6. Выплаты не производить работникам:

- не проработавшим отчетный период, кроме молодых специалистов и вновь прибывших;

- временной нетрудоспособности(больничный лист);

- находящихся в отпуске без содержания;

- несвоевременно сдавшим портфолио для стимулирующих выплат;

7. Стимулирующие выплаты не выплачиваются с письменного отказа работника от установленной выплаты.

#### 5. Порядок отмены Положения, изменения и внесения в него дополнений

Изменения и дополнения в Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ с. Русский Камешкир вносятся по решению трудового коллектива с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления школы два раза в год.

Приложение №1

#### Перечень критериев для стимулирующих выплат за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ СОШ с. Русский Камешкир

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за	Количество баллов по конкретным показателям

		критерий	
<b>Реализация регионального проекта « Современная школа»</b>			
<b>1.</b>	<b><u>Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и организации образовательного процесса с использованием электронных ресурсов и дистанционных образовательных технологий</u></b>	<b>3</b>	
<b>1.1.</b>	- положительная динамика привлечения учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения, или		1
<b>1.2.</b>	- положительная динамика участия учащихся и педагога в сетевых образовательных программах, или		2
<b>1.3.</b>	- самостоятельная разработка и использование педагогом дистанционных образовательных программ, интернет - проектов (при наличии внешней рецензии);		1
<b>1.4.</b>	- организация образовательного процесса с использованием электронных ресурсов и дистанционных образовательных технологий.		2
<b>2.</b>	<b><u>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества)</u></b>	<b>15</b>	
<b>2.1</b>	-контрольные работы, срезы (основание: статистический сборник ГИА);		
	- на уровне и выше областных:		2
	- на уровне и выше российских:		3
<b>2.2.</b>	Процент качества обученности		
	- на уровне и выше областных:		2
	- на уровне и выше российских:		3
<b>2.3.</b>	Индивидуальная дополнительная работа с детьми за рамками тарификационных часов		2
<b>2.4.</b>	Организация и проведение дополнительных занятий с учащимися по подготовке к итоговой аттестации, в том числе в форме ГИА. Выбор предмета для сдачи экзамена в период итоговой аттестации;		
	- 50% учащихся и больше		2
	- 25% учащихся и больше		1
	- 5% учащихся и больше		0,5
<b>2.5.</b>	Коррекционно-развивающая работа с детьми ОВЗ		2
<b>3.</b>	<b><u>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u></b>		
<b>3.1</b>	- организация работы предметных кружков, секций, спортивных клубов по интересам и т.п. и вовлечение в них свыше 15 учащихся (за рамками тарификационных часов).		2 (за каждую группу за период)
<b>3.2</b>	- участие обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях и др.		0,5
<b>3.3</b>	- участие обучающихся в общественно- государственных детско – юношеских организациях (РДШ и др.)		0,5
<b>4.</b>	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах ( «Инновации и предпринимательство», «Компьютерные науки», «Робототехника», «Образование для жизни», «Пензенская Лига Новых школ и др.):</u></b>	<b>10</b>	
<b>4.1</b>	- вовлеченность школьников в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом) (предоставить план работы и итоги реализации);		1

4.2	- результативность достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом:		
	положительная <b>динамика результативности</b> участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях, проектах и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами);		0,5
	<b>-на уровне образовательного учреждения:</b>		
	<b>-на муниципальном уровне:</b>		
	1 место		3
	2 место		2
	3 место		1
	<b>-на региональном уровне:</b>		
	1 место		6
	2 место		5
	3 место		4
	Призеры		2
	<b>-на федеральном и международном уровне:</b>		
1 место		9	
2 место		8	
3 место		7	
Призеры		5	
5.	<b><u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся (дневники личностного роста):</u></b>	3 ( июнь, декабрь)	1
	- охват обучающихся до 30 %		2
	- охват обучающихся от 31 %-60 % - охват обучающихся выше 60 %		3
6.	Реализация ФГОС обучающихся с ОВЗ и ОУО:	5	
6.1	- координатор реализации ФГОС обучающихся с ОВЗ и ОУО		5
6.2	- участник реализации ФГОС обучающихся с ОВЗ и ОУО		3
<b>Система поддержки талантливых детей</b>			
7.	<b><u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u></b>	15	
7.1.	<b><u>- участие</u></b>		
	-на муниципальном уровне		0,5
	-на региональном уровне		1
	-федеральном и международном уровне	2	
7.2	<b><u>- победители и призеры:</u></b>		
7.2.1	<b>-наличие победителей районных предметных олимпиад:</b>		5
	1 место		
	2 место		4
	3 место		3
7.2.2	<b>-наличие победителей областных олимпиад:</b>		
	1 место		9
	2 место		8
	3 место		7
	Призеры		6
7.2.3.	<b>-результативность участия в НПК (район):</b>		
	1 место		4
	2 место		3
	3 место		2

7.2.4.	-результативность участия в НПК (область): 1 место		8	
	2 место		7	
	3 место		6	
	Призеры		5	
7.2.5	-результативность участия в районных соревнованиях: 1 место		1,5	
	2 место		1	
	3 место		0,5	
7.2.6	-результативность участия в интеллектуальных конкурсах, проектах: 1 место		2	
	2 место		1,5	
	3 место		1	
7.2.6.1	-результативность участия в районных художественных конкурсах:	4	1 (за каждый конкурс)	
7.2.7	-результативность участия в областных соревнованиях: 1 место		3	
	2 место		2	
	3 место		1	
7.2.8	-результативность участия в интеллектуальных конкурсах, проектах: 1 место		4	
	2 место		3	
	3 место		2	
7.2.8.1	-результативность участия в областных художественных конкурсах:	4,5	1(за каждый конкурс)	
7.2.9	-наличие победителей во Всероссийских соревнованиях: 1 место		6	
	2 место		4	
	3 место		3	
7.2.10	-наличие победителей в интеллектуальных конкурсах, проектах: 1 место		8	
	2 место		7	
	3 место		6	
7.2.10.1	-результативность участия во всероссийских художественных конкурсах:	4	2 (за каждый конкурс)	
7.2.11	-участие в дистанционных Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах, проектах: -призеры -участники		1(за всех) 0,5	
8.	Эффективность работы педагогов в центре цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста»: - руководитель - участник		12 3	
9.	<b><u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</u></b>	3		
9.1.	- наличие авторских публикаций учеников;			1
9.2.	- выявление одаренных детей через проведение предметных недель (декад), межпредметных погружений;			1

10.	<u>Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся в реализацию приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Школа Архимеда», «Шахматная школа», «Танцующая школа», «Мы вместе», «Школа-территория здорового образа жизни», «Плавание – в школу» и др.)</u>	5	
10.1	- вовлеченность школьников в реализацию проектов (численность задействованных участников; число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов и др.), более 50%		1
10.2	<b>-результативность участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях:</b> -на уровне образовательного учреждения:		0,5
	<b>-на муниципальном уровне:</b>		3
	1 место		
	2 место		2
	3 место		1
	<b>-на региональном и федеральном уровне:</b>		6
	1 место		
	2 место		5
	3 место		4
	призеры		2
10.3	Занятость учащихся в программах дополнительного образования (100%)		1
<b>Совершенствование учительского корпуса. Реализация регионального проекта «Учитель будущего»</b>			
11.	<u>Использование сайта школы при работе с детьми и родителями (ежемесячно)</u>	1	1
12.	<u>Участие педагога в экспериментальной деятельности (в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u> - на уровне образовательного учреждения: - на муниципальном уровне: - на региональном и федеральном уровне:	4	1 2 3
13.	<u>Организация работы по образовательным программам для детей дошкольного возраста:</u> - предшкольная подготовка	3	3
14.	<u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u> -на уровне образовательного учреждения: - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне: - участие в дистанционных очно- заочных конкурсах, конференциях, проектах:	3,5	0,5 1 2 3 0,5
15.	<u>Результативность участия педагога в семинарах областного уровня</u>	1	1
16.	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический Олимп», «Педагогическая инициатива», «Лучший учитель физкультуры» и пр. в рамках ПМПО.</u>	10	
16.1.	личное участие педагога в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения: - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном и международном уровне:		2 3 5 8
16.2.	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения:		3

	- на муниципальном уровне:		5
	- на региональном уровне:		8
	- на федеральном и международном уровне:		10
17.	<b><u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах (в рамках ПМПО):</u></b>	3	
	- на муниципальном уровне:		1
	-на региональном уровне:		2
	-на федеральном и международном уровне:		3
18.	<b><u>Результаты признания педагогической деятельности учителя органами управления образованием</u></b> (подтверждается наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.):		
	- на муниципальном уровне:		1
	- на региональном уровне:		2
	- на федеральном и международном уровне:		3
19.	<b>Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:</b>	2	
19.1	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами.		2
20.	<b><u>Распространение и обобщение передового педагогического опыта, наставничества, программы мастер-классов (открытые уроки, мероприятия):</u></b>	4	
	- на уровне образовательного учреждения:		1
	- на муниципальном уровне:		2
	- на региональном уровне:		4
21.	<b><u>Работа в экспериментальных, экспертных комиссиях различного уровня:</u></b>	5	
	- на уровне образовательного учреждения:		0,5
	- на муниципальном уровне:		1
	- на региональном уровне:		2
22.	Руководство ШМО, научными обществами, школьными проектами, Советом физкультурников:		2
<b>Изменение школьной инфраструктуры</b>			
23.	<b><i>Оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями</i></b>	2	2
Сохранение и укрепление здоровья школьников			
24.	<b><u>Эффективность работы педагога о программе ЗОЖ:</u></b>	3	
24.1.	- ведение дневников здоровья;		1
24.2.	- вовлечения детей и родительской общественности в оздоровительные программы, в спортивно- массовые мероприятия;		1
24.3.	- работа с детьми по реализации программы ОФП;		1
24.4.	- эффективность работы классного руководителя по реализации программы ЗОЖ;		0,5
25.	<b><u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u></b> (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора», «Президентские тесты», ГТО и др.):	2,5	
25.1	- на уровне образовательного учреждения (при наличии мониторинга):		1
25.2	- на уровне района (при наличии мониторинга):		1,5
26.	<b><u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u></b>	7	

26.1.	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		1
26.2.	организация лагерной смены:		
	- начальник лагеря		6
	- участники лагерной смены		3
	- участники учебно-производственной бригады		2
27.	<b><u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся» (охват обучающихся питанием):</u></b> - 2-х разовое питание(100%)	3	3
28.	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u></b>	4	
28.1.	- снижение количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, ВШК по сравнению с предыдущим периодом;		1
28.2.	- эффективная работа учителя по предупреждению правонарушений среди обучающихся(при наличии отчетности)		0,5 – за каждое дежурство
<b>Расширение самостоятельности школ</b>			
29.	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственно-общественного управления школой:</u></b>	4	
29.1.	Активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 50 % от общего числа обучающихся):		
29.1.1.	а) высокая активность родительской общественности в работе «Родительского университета»:		1
29.1.2.	б) «Семейного клуба», культурно- массовых мероприятий:		1
29.2.	Высокая активность родительской общественности класса в деятельности, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом);		1 (за каждое мероприятие)
30.	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u></b> высокая активность учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции, работа на учебно- опытном участке и др.) в организации жизнедеятельности школы;	3	0, 5(за каждое мероприятие)
31.	<b><u>Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей:</u></b> - ведение мониторинга оценки деятельности школы; - ведение мониторинга ЭСО; - работа по обновлению сайта; - проведение оформительских работ; - подготовка печатного материала (публикации в СМИ);	8	2 2 6 0,5 1
32.	Активное участие педагога в работе социума	3	0,5 (за каждое мероприятие)
33.	Работа педагога без больничных листов	1	1

*Примечание:* Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:- В связи с юбилейными датами: (50-летие; 55-летие (для женщин) и 60-летие (для мужчин)

**Перечень критериев для стимулирующих выплат за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности педагога \_\_\_\_\_ филиала МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов

			по конкретным показателям	
<b>Переход на новые образовательные стандарты</b>				
1	<b><u>Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и в дистанционных формах обучения.:</u></b>	3		
1.1	- положительная динамика привлечения учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения, или		1	
1.2	- положительная динамика участия учащихся и педагога в сетевых образовательных программах, или		1	
1.3	- самостоятельная разработка и использование педагогом дистанционных образовательных программ, интернет-проектов (при наличии внешней рецензии)		1	
2	<b><u>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества):</u></b>	10		
2.1	-контрольные работы, срезы :(основание: статистический сборник ГИА) на уровне и выше областных - на уровне и выше российских		1 2	
2.2	% качества обученности :			
2.2.1	- на уровне и выше областных - на уровне и выше российских		0,5 1	
2.2.2.	Индивидуальная дополнительная работа с детьми за рамками тарификационных часов (не менее 5 обучающихся)		2	
2.2.3.	Организация и проведение дополнительных занятий с учащимися по подготовке к итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ 1. Выбор предмета для сдачи экзамена в период итоговой аттестации: - 100% учащихся - 50 % учащихся и больше		1 0,5	
3	<b><u>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u></b>			
3.1	- организация работы предметных кружков, секций, спортивных клубов по интересам за рамками тарификационных часов		2 (за каждую группу за период)	
3.2	- участие обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях		0,5	
4	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах («Обучение через предпринимательство», «Инновации и предпринимательство», «Компьютерные науки», «Робототехника», «Образование для жизни», «Школьная лига РОСНАНО»), «Пензенская Лига Новых школ):</u></b>	10		
4.1	- вовлеченность школьников в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом		0,5	

.4.2	(численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом) (предоставить план работы и реализация) - результативность достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом :  - положительная <b>динамика результативности</b> участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях, проектах и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир</li> </ul>		(0,5)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне:</li> <li>• 1 место-</li> <li>• 2 место-</li> <li>• 3 место-</li> </ul>		3 2 1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне:</li> <li>• 1 место-</li> <li>• 2 место-</li> <li>• 3 место-</li> <li>• Призеры-</li> </ul>		6 5 4 2	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• федеральном и международном уровне</li> <li>• 1 место-</li> <li>• 2 место-</li> <li>• 3 место-</li> <li>• призеры</li> </ul>		9 8 7 5	
5	<b><u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся. (дневники личностного роста):</u></b> - более 3-х человек в классе - более 8 –и человек в классе Более 10-и человек в классе	3 ( июнь, декабрь)	0,5 1 2	
5.1.	<b>Введение ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС О УО:</b> - координатор по введению ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС О УО - - участники введения ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС О УО-	5	5  3	
<b>Система поддержки талантливых детей</b>				
6	<b><u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u></b>	15		
6.1.	- участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне, или</li> </ul>		0,5 1 2	
6.2.	- победители и призеры:			
6.2.1	Наличие победителей районных предметных олимпиад 1 место 2 место 3 место		5 4 3	
6.2.2	Наличие победителей областных олимпиад 1 место 2 место 3 место Призеры		9 8 7 6	

6.2.3	Результативность участия в НПК (район) 1 место 2 место 3 место		4 3 2	
6.2.4	Результативность участия в НПК (область) 1 место 2 место 3 место Призеры		8 7 6 5	
6.2.5	Результативность участия в районных соревнованиях, 1 место 2 место 3 место Интеллектуальных конкурсах, проектах 1 место 2 место 3 место		1,5 1 0,5 2 1,5 1	
6.2.5.1.	Результативность участия в районных художественных конкурсах	4	1 (за каждый конкурс)	
6.2.6	Результативность участия в областных соревнованиях: 1 место 2 место 3 место Интеллектуальных конкурсах, проектах 1 место 2 место 3 место		3 2 1 4 3 2	
6.2.6.1.	Результативность участия в областных художественных конкурсах	4,5	1,5 (за каждый конкурс)	
6.2.7	Наличие победителей во всероссийских соревнованиях: 1 место 2 место 3 место Интеллектуальных конкурсах, проектах 1 место 2 место 3 место		6 4 3 8 7 6	
6.2.7.1.	Результативность участия во всероссийских художественных конкурсах	4	2 (за каждый конкурс)	
6.2.8.	Участие в дистанционных Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах, проектах: Призеры- Участники-		1(за всех) 0,5 (за всех)	
7.	<b><u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</u></b>	5		
7.1	- наличие авторских публикаций учеников		1	

7.2.	- выявление одаренных детей через проведение межпредметных погружений		1	
8.	<u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализацию приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Школа Архимеда», «Шахматная школа», «Танцующая школа», «Живи село», «Мы вместе», «Школа- территория здорового образа жизни») «История села, Люди- достижения», «Плавание – в школу».</u>	5		
8.1	- результативность участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях .: <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир:</li> </ul>		0,5	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>на муниципальном уровне 1 место 2 место 3 место</li> </ul>		3 2 1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>на региональном и федеральном уровне 1 место 2 место 3 место призеры</li> </ul>		6 5 4 2	
8.2	Занятость учащихся в программах дополнительного образования ( 100%)		0,1	
<b>Совершенствование учительского корпуса</b>				
9.	- Исполнения сайта школы при работе с детьми и родителями (ежемесячно)	1	1	
10.	<u>Участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u> - на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне	4	1 2 3	
11.	<u>Организация работы по образовательным программам для детей дошкольного возраста:</u> - с детьми в возрасте с 3- х до 5,5 лет	3	3	
12	<u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u> - участие в дистанционных , очно- заочных конкурсах, конференциях, проектах - на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, - на муниципальном уровне, или - на региональном и федеральном уровне	3	0,5  1 2 3	
13.	<u>Результативность участия педагога в семинарах (районного и областного уровнях)</u>	1	1	
14	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях: «Учитель года», «Воспитатель года»,</u>	10		

	<b>«Педагогический Олимп», «Моя педагогическая инициатива», «Лучший учитель физкультуры» в рамках ПМПО</b>			
14.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне, или</li> </ul>		2 3 5 8	
14.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: - на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне</li> </ul>		3 5 8 10	
15	<b><u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах (в рамках ПМПО):</u></b> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 2 3	
16	<b><u>Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя, высокие результаты – родителями, общественными организациями, местным сообществом(за каждый результат)</u></b> (подтверждается наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.) - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне		1 2 3	
17	<b><u>Распространение и обобщение передового педагогического опыта, наставничества, программы мастер-классов(открытые уроки, мероприятия):</u></b> - на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, - на муниципальном уровне - на региональном уровне	4	1 2 4	
18	<b><u>Работа в экспериментальных, экспертных комиссиях различного уровня:</u></b> - на уровне МБОУ СОШ с. Русский Камешкир, - на муниципальном уровне - на региональном уровне	3,5	0,5 1 2	
<b>Изменение школьной инфраструктуры</b>				
19	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;	1	1	
<b>Сохранение и укрепление здоровья школьников</b>				
20	<b><u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u></b>	3,5		
20.1	- вовлечения детей и родительской общественности в оздоровительные программы, в спортивно- массовые мероприятия		0,2	
20.2	- ведение дневников здоровья - более 3-х человек в классе - более 8 –и человек в классе Более 10-и человек в классе		0,5 1 1,5	
21	<b><u>Эффективность участия педагога в региональном</u></b>	1,5		

	<u>проекте «Школа здоровья»</u> (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора», «Президентские тесты», ГТО и др: - на уровне образовательного учреждения(при наличии мониторинга); - на уровне района (при наличии мониторинга);		0,5 1	
22	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u>	7		
22.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время		0,1 (за 1 мероприятие)	
22.2	- организация лагерной смены: - начальник лагеря - участники лагерной смены - участники учебно-производственной бригады		4 2 1	
23	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u> (охват обучающихся питанием): - 2-х разовое питание 100%	1	1	
24	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u>	2		
24.1	- снижение количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, ВШК по сравнению с предыдущим периодом		1	
24.2.	Эффективная работа учителя по предупреждению правонарушений среди учащихся.		0,1 – за каждое дежурство	
<b>Расширение самостоятельности школ</b>				
25	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного-общественного управления школой:</u>	3		
25.1	Активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях		0,1(за каждое мероприятие)	
26	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u> высокая активность учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции, работа на учебно - опытной площадке и др.) в организации жизнедеятельности школы;	3	0, 5(за каждое мероприятие)	
27	<u>Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей:</u> - ведение мониторинга КПОМО; - работа по обновлению сайта; - подготовка печатного материала (публикации в СМИ)	6	1 2 1 (за каждую публикацию)	
28	Активное участие педагога в работе социума	2	0,5	
29	Работа педагога без больничных листов	1	1	

Примечание.

Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:

- В связи с юбилейными датами: (50-летие; 55-летие (для женщин); 60 – летие (для мужчин)

**Перечень критериев для стимулирующих выплат за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности заместителя директора по УВР МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за критерий	Количество баллов по конкретным показателям
<b>Реализация регионального проекта « Современная школа»</b>			
<b>1.</b>	<b><u>Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и организации образовательного процесса с использованием электронных ресурсов и дистанционных образовательных технологий</u></b>	<b>3</b>	
<b>1.1.</b>	- положительная динамика привлечения учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения, или		1
<b>1.2.</b>	- положительная динамика участия учащихся и педагога в сетевых образовательных программах, или		2
<b>1.3.</b>	- самостоятельная разработка и использование педагогом дистанционных образовательных программ, интернет - проектов (при наличии внешней рецензии);		1
<b>1.4.</b>	- организация образовательного процесса с использованием электронных ресурсов и дистанционных образовательных технологий.		2
<b>2.</b>	<b><u>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества)</u></b>	<b>15</b>	
<b>2.1</b>	- контрольные работы, срезы (основание: статистический сборник ГИА);		
	- на уровне и выше областных:		2
	- на уровне и выше российских:		3
<b>2.2.</b>	Процент качества обученности		
	- на уровне и выше областных:		2
	- на уровне и выше российских:		3
<b>2.3.</b>	Индивидуальная дополнительная работа с детьми за рамками тарификационных часов		2
<b>2.4.</b>	Организация и проведение дополнительных занятий с учащимися по подготовке к итоговой аттестации, в том числе в форме ГИА. Выбор предмета для сдачи экзамена в период итоговой аттестации;		
	- 50% учащихся и больше		2
	- 25% учащихся и больше		1
	- 5% учащихся и больше		0,5
<b>2.5.</b>	Коррекционно-развивающая работа с детьми ОВЗ		2
<b>3.</b>	<b><u>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u></b>		
<b>3.1</b>	- организация работы предметных кружков, секций, спортивных клубов по интересам и т.п. и вовлечение в них свыше 15 учащихся (за рамками тарификационных часов).		2 (за каждую группу за период)
<b>3.2</b>	- участие обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях и др.		0,5
<b>3.3</b>	- участие обучающихся в общественно- государственных детско – юношеских организациях (РДШ и др.)		0,5

4.	<u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах («Инновации и предпринимательство», «Компьютерные науки», «Робототехника», «Образование для жизни», «Пензенская Лига Новых школ и др.):</u>	10	
4.1	- вовлеченность школьников в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом) (предоставить план работы и итоги реализации);		1
4.2	- результативность достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях, проектах и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами); <b>-на уровне образовательного учреждения:</b>		0,5
	<b>-на муниципальном уровне:</b>		3
	1 место		
	2 место		2
	3 место		1
	<b>-на региональном уровне:</b>		
	1 место		6
	2 место		5
	3 место		4
	Призеры		2
	<b>-на федеральном и международном уровне:</b>		9
	1 место		
	2 место		8
	3 место		7
	Призеры		5
5.	<u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся (дневники личностного роста):</u> - охват обучающихся до 30 %	3 (июнь, декабрь)	1
	- охват обучающихся от 31 %-60 %		2
	- охват обучающихся выше 60 %		3
6.	Реализация ФГОС обучающихся с ОВЗ и ОУО:	5	
6.1	- координатор реализации ФГОС обучающихся с ОВЗ и ОУО		5
6.2	- участник реализации ФГОС обучающихся с ОВЗ и ОУО		3
<b>Система поддержки талантливых детей</b>			
7.	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u>	15	
7.1.	<b>- участие</b>		
	-на муниципальном уровне		0,5
	-на региональном уровне		1
	-федеральном и международном уровне	2	
7.2	<b>- победители и призеры:</b>		
7.2.1	-наличие победителей районных предметных олимпиад:		
	1 место		5
	2 место		4
	3 место		3
7.2.2	-наличие победителей областных олимпиад:		
	1 место		9

	2 место		8
	3 место		7
	Призеры		6
<b>7.2.3.</b>	<b>-результативность участия в НПК (район):</b>		
	1 место		4
	2 место		3
	3 место		2
<b>7.2.4.</b>	<b>-результативность участия в НПК (область):</b>		
	1 место		8
	2 место		7
	3 место		6
	Призеры		5
<b>7.2.5</b>	<b>-результативность участия в районных соревнованиях:</b>		
	1 место		1,5
	2 место		1
	3 место		0,5
<b>7. 2.6</b>	<b>-результативность участия в интеллектуальных конкурсах, проектах:</b>		
	1 место		2
	2 место		1,5
	3 место		1
<b>7.2.6. 1</b>	<b>-результативность участия в районных художественных конкурсах:</b>	<b>4</b>	1 (за каждый конкурс)
<b>7.2.7</b>	<b>-результативность участия в областных соревнованиях:</b>		
	1 место		3
	2 место		2
	3 место		1
<b>7.2.8</b>	<b>-результативность участия в интеллектуальных конкурсах, проектах:</b>		
	1 место		4
	2 место		3
	3 место		2
<b>7.2.8. 1</b>	<b>-результативность участия в областных художественных конкурсах:</b>	<b>4,5</b>	1(за каждый конкурс)
<b>7.2.9</b>	<b>-наличие победителей во Всероссийских соревнованиях:</b>		
	1 место		6
	2 место		4
	3 место		3
<b>7.2.1 0</b>	<b>-наличие победителей в интеллектуальных конкурсах, проектах:</b>		
	1 место		8
	2 место		7
	3 место		6
<b>7.2.1 0.1</b>	<b>-результативность участия во всероссийских художественных конкурсах:</b>	<b>4</b>	2 (за каждый конкурс)
<b>7.2.1 1</b>	<b>-участие в дистанционных Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах, проектах: -призеры -участники</b>		1(за всех) 0,5

8.	Эффективность работы педагогов в центре цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководитель</li> <li>- участник</li> </ul>		12 3
9.	<b><u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</u></b>	3	
9.1.	- наличие авторских публикаций учеников;		1
9.2.	- выявление одаренных детей через проведение предметных недель (декад), межпредметных погружений;		1
10.	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся в реализацию приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Школа Архимеда», «Шахматная школа», «Танцующая школа», «Мы вместе», «Школа- территория здорового образа жизни», «Плавание – в школу» и др.)</u></b>	5	
10.1	- вовлеченность школьников в реализацию проектов (численность задействованных участников; число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов и др.), более 50%		1
10.2	<b>-результативность участия обучающихся в конкурсах,форумах,конференциях:</b> <b>-на уровне образовательного учреждения:</b>		0,5
	<b>-на муниципальном уровне:</b>		3
	1 место		
	2 место		2
	3 место		1
	<b>-на региональном и федеральном уровне:</b>		6
	1 место		
	2 место		5
	3 место		4
	призеры		2
10.3	Занятость учащихся в программах дополнительного образования (100%)		1
<b>Совершенствование учительского корпуса. Реализация регионального проекта «Учитель будущего»</b>			
11.	<b><u>Использование сайта школы при работе с детьми и родителями (ежемесячно)</u></b>	1	1
12.	<b><u>Участие педагога в экспериментальной деятельности (в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u></b>	4	
	- на уровне образовательного учреждения:		1
	- на муниципальном уровне:		2
	- на региональном и федеральном уровне:		3
13.	<b><u>Организация работы по образовательным программам для детей дошкольного возраста:</u></b> - предшкольная подготовка	3	3
14.	<b><u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности(участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u></b>	3,5	
	-на уровне образовательного учреждения:		0,5
	- на муниципальном уровне:		1
	- на региональном уровне:		2
	- на федеральном уровне:		3
	- участие в дистанционных очно- заочных конкурсах, конференциях, проектах:		0,5
15.	<b><u>Результативность участия педагога в семинарах областного уровня</u></b>	1	1
16.	<b><u>Результативность участия педагога в профессиональных</u></b>	10	

	<u>конкурсах, соревнованиях: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический Олимп», «Педагогическая инициатива», «Лучший учитель физкультуры» и пр. в рамках ПМПО.</u>		
16.1.	личное участие педагога в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения:		2
	- на муниципальном уровне:		3
	- на региональном уровне:		5
	- на федеральном и международном уровне:		8
16.2.	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения:		3
	- на муниципальном уровне:		5
	- на региональном уровне:		8
	- на федеральном и международном уровне:		10
17.	<u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах (в рамках ПМПО):</u>	3	1
	- на муниципальном уровне:		2
	-на региональном уровне:		3
18.	<u>Результаты признания педагогической деятельности учителя органами управления образованием</u> (подтверждается наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.):		1
	- на муниципальном уровне:		2
	- на федеральном и международном уровне:		3
19. 19.1	Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:	2	
	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами.		2
20.	<u>Распространение и обобщение передового педагогического опыта, наставничества, программы мастер-классов (открытые уроки, мероприятия):</u>	4	1
	- на уровне образовательного учреждения:		2
	- на региональном уровне:		4
21.	<u>Работа в экспериментальных, экспертных комиссиях различного уровня:</u>	5	0,5
	- на уровне образовательного учреждения:		1
	- на региональном уровне:		2
22.	Руководство ШМО, научными обществами, школьными проектами, Советом физкультурников:		2
<b>Изменение школьной инфраструктуры</b>			
23.	<i>Оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями</i>	2	2
Сохранение и укрепление здоровья школьников			
24.	<u>Эффективность работы педагога о программе ЗОЖ:</u>	3	
24.1.	- ведение дневников здоровья;		1
24.2.	- вовлечения детей и родительской общественности в оздоровительные программы, в спортивно- массовые мероприятия;		1
24.3.	- работа с детьми по реализации программы ОФП;		1
24.4.	- эффективность работы классного руководителя по реализации программы ЗОЖ;		0,5

25.	<b><u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u></b> (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора», «Президентские тесты», ГТО и др.:	2,5	
25.1	- на уровне образовательного учреждения (при наличии мониторинга):		1
25.2	- на уровне района (при наличии мониторинга):		1,5
26.	<b><u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u></b>	7	
26.1.	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		1
26.2.	организация лагерной смены:		
	- начальник лагеря		6
	- участники лагерной смены		3
	- участники учебно-производственной бригады		2
27.	<b><u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u></b> (охват обучающихся питанием): - 2-х разовое питание(100%)	3	3
28.	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u></b>	4	
28.1.	- снижение количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, ВШК по сравнению с предыдущим периодом;		1
28.2.	- эффективная работа учителя по предупреждению правонарушений среди обучающихся(при наличии отчетности)		0,5 – за каждое дежурство
<b>Расширение самостоятельности школ</b>			
29.	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственно-общественного управления школой:</u></b>	4	
29.1.	Активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 50 % от общего числа обучающихся):		
29.1.1.	а) высокая активность родительской общественности в работе «Родительского университета»:		1
29.1.2.	б) «Семейного клуба», культурно- массовых мероприятий:		1
29.2.	Высокая активность родительской общественности класса в деятельности, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом);		1 (за каждое мероприятие)
30.	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u></b> высокая активность учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции, работа на учебно- опытном участке и др.) в организации жизнедеятельности школы;	3	0, 5(за каждое мероприятие)
31.	<b><u>Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей:</u></b> - ведение мониторинга оценки деятельности школы; - ведение мониторинга ЭСО; - работа по обновлению сайта; - проведение оформительских работ; - подготовка печатного материала (публикации в СМИ);	8	2 2 6 0,5 1
32.	Активное участие педагога в работе социума	3	0,5 (за каждое мероприятие)
33.	Работа педагога без больничных листов	1	1

Примечание: Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:- В связи с юбилейными датами: (50-летие; 55-летие (для женщин) и 60-летие (для мужчин)

**Перечень критериев для стимулирующих выплат за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности школьного библиотекаря МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов		Отчетная документация
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям	
1	<b>Высокая читательская активность обучающихся</b>	2		Справка
1.1	20-30%		0,5	
1.2	31-50%		1	
1.3	свыше 50%		2	
2	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация информационно - методической работы, тематических выставок	2	2 б. за период (не менее 3 мероприятий)	Фото, справка
2.1	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры при проведении библиотечных мероприятий	3	3 балла за период(на всех ступенях обучения)	Фото, конспект
3	Организация работы «Клуба юных читателей»	2	2	Программа, планирование, журнал
4.	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах («Обучение через предпринимательство», «Инновации и предпринимательство», «Компьютерные науки», «Робототехника», «Образование для жизни», «Школьная лига РОСНАНО» ), «Пензенская Лига Новых школ»:</u></b>	10		Отчет по вовлеченности учащихся в разработку проектов, проект
4.1	- вовлеченность школьников в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом) (предоставить план работы и реализация)		(1)	
4.1.2	- результативность достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом :			
	положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях, проектах и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне образовательного учреждения,</li> </ul>		0,5	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>на муниципальном уровне:</li> <li>1 место-</li> <li>2 место-</li> </ul>		3 2 1	Дипломы, грамоты и др.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 место-</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне:</li> <li>• 1 место-</li> <li>• 2 место-</li> <li>• 3 место-</li> <li>• Призеры-</li> </ul>		6 5 4 2	Дипломы, грамоты и др.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• федеральном и международном уровне</li> <li>• 1 место-</li> <li>• 2 место-</li> <li>• 3 место-</li> </ul>		9 8 7 5	Дипломы, грамоты и др.
5.	Результативность работы по комплектованию библиотечного фонда литературой, на электронных носителях.	2	2	отчет
6.	Выполнение плана подписки на периодическую печать	1	1	отчет
7.	Степень обновления страниц сайта по курируемому направлению).	2	1 балл – 2 раза в месяц 2 балла - 1 раз в неделю	Подтверждение с сайта
8.	<b><u>Участия библиотекаря в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u></b> - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне	6	1 2 3	Приказ, отчет о проделанной работе
9.	<b><u>Результативность участия библиотекаря в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></b> - личное участие библиотекаря в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне, или</li> </ul>	10	2 3 5 8	Приказ, отчет
	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне</li> </ul>		3 5 8 10	Диплом, грамота и др.
10	<b><u>Результативность оказания помощи в подготовке педагогов, библиотекарей для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></b> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 2 3	Приказ, отчет
11	<b><u>Результаты общественного признания деятельности библиотекаря, высокие результаты – родителями, общественными организациями, местным сообществом(за каждый результат)</u></b> (подтверждается наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.) - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне		1 2 3	Грамоты, дипломы, благодарственные письма

12	<b><u>Распространение и обобщение передового опыта, программы мастер-классов:</u></b> - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне - на региональном уровне	4	1 2 4	Фото, конспект
13.	<b>Введение ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС О УО:</b> - участники введения ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС О УО-	3	3	Отчет о проделанной работе
14.	<b><u>Эффективность работы библиотекаря по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u></b> 14.1 - посещаемость детьми библиотечных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей) 14.2 - организация лагерной смены: - начальник лагеря - участники лагерной смены - участники учебно-производственной бригады	8	1 6 3 2	Фото, конспект мероприятия Приказ
15.	<b><u>Эффективность работы библиотекаря с трудными подростками:</u></b> 15.1 - положительная динамика вовлечения детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом школьным библиотекарем 15.2 Эффективная работа библиотекаря по предупреждению правонарушений среди учащихся.	6	2 0,5 б. – за каждое дежурства	Фото, отчет Отчет посещений
16	<b><u>Качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей:</u></b> - подготовка печатного материала (публикации в СМИ) - оформление школьных стендов	3	1 0,5	Печатный материал справка
17	Активное участие библиотекаря в работе социума	3	3	0,5 (за 1 мероприятие)
18	Работа без больничных листов	1	1	Справка

*Примечание.*

Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:

- В связи с юбилейными датами: (50-летие; 55-летие (для женщин) и 60-летие (для мужчин));

### Критерии для расчета стимулирующих выплат главному бухгалтеру МБОУ СОШ с. Русский Камешкир

№	Критерии	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10
2	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
4	Своевременное закрытие контрактов и их открытие	10
<b>ИТОГО:</b>		40

**Критерии для стимулирующих выплат бухгалтеру  
МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

<u>Показатель</u>	<u>Весовой коэффициент показателя</u>	<u>Количество баллов</u>
1. Качественное и своевременное ведение документации по питанию	Полностью – 5	5
2. Разъездной характер работы и выполнение функций курьера	Полностью – 3	3
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	Полностью – 3	3
4. Выполнение срочных, особо важных заданий	Полностью – 5	5
5. Своевременное оформление и выплаты по льготному питанию	Полностью – 4	4
6. Своевременное оформление документации в системе «Меркурий»	Полностью – 4	4
Итого:		24 балла

**Критерии для расчета стимулирующих выплат школьному секретарю (делопроизводителю)  
МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

<u>№</u>	<u>Критерии</u>	<u>Баллы</u>
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	6
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	6
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
4.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	5
	Итого:	22

**Критерии для расчета стимулирующих выплат заведующему хозяйством школы МБОУ СОШ с. Русский Камешкир**

<u>№</u>	<u>Критерии</u>	<u>Баллы</u>
1.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	1
2.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	1

	соблюдение техники безопасности в здании	
3.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	<b>3</b>
4.	Своевременная постановка на учёт и списывание с учёта материальных ценностей.	<b>1</b>
5.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	<b>5</b>
6.	Работа по развитию учебно-материальной базы школы.	<b>1</b>
7.	Сохранность материальных ценностей.	<b>1</b>
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностным обязанностями	<b>1</b>
9.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	<b>3</b>
10.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	<b>5</b>
11.	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб Есть жалобы и предписания контролирующих органов и служб.	<b>1</b>
12.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электро. безопасности	<b>4</b>
13.	Организация и проведение мероприятий по надлежащему порядку на территории учреждения во все времена года (благоустройство, озеленение)	<b>2</b>
14.	Организация и проведение косметического ремонта учреждения.	<b>1</b>
15.	Посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий	<b>2</b>