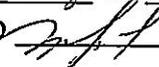


УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МКОУ Бирюльской  
СОШ № 63-03 от 14.05.2023

Директор  Н.В. Черницова



**«Об оплате труда работников Муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения Бирюльской средней общеобразовательной  
школы, отличной от Единой тарифной сетки»**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее примерное Положение «Об оплате труда работников общеобразовательных организаций Качугского района, отличной от Единой тарифной сетки» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утверждёнными решением российской трёхсторонней комиссией по урегулированию социально трудовых отношений от 23.12.2022 г., протокол № 11.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;  
размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка)м работников;  
условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;  
условия осуществления выплат стимулирующего характера.

**Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ  
БИРЮЛЬСКАЯ СОШ  
(КРОМЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ)**

2.1. Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций

устанавливается на основе минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением (Приложение 1).

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Заработная плата работника общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

2.4. Должностной оклад работника общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент

2.5. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации работников (Приложение 2), за наличие высшего образования (Приложение № 3).

2.6. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента работникам – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем общеобразовательной организации персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки) определяется путем умножения минимального размера оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада

(ставки) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

2.7. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается следующим работникам, занимающим штатные должности:

- работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);
- педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак, почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения» - 15% от минимального размера оклада (ставки).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.8. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются от минимального оклада (ставки) либо от должностного оклада по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) либо должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области, администрации муниципального района «Качугский район».

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

Примерный перечень и размер выплат компенсационного характера работникам общеобразовательных организаций приведен в Приложении № 4.

2.9. Работникам общеобразовательных организаций могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. выплаты за стаж непрерывной работы;
2. выплаты за высокие результаты работы и за качество выполняемых работ;
3. единовременная премия по итогам работы (года).

Виды, размеры, сроки и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются общеобразовательными организациями самостоятельно.

2.9.1. Работникам общеобразовательных организаций устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы от минимального оклада (ставки) в размерах, определенных в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Стаж работы, дающий право на установление педагогическим работникам

выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

- работу в государственных и муниципальных образовательных организациях;
- работу в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственной или муниципальной образовательной организацией.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы иным работникам Учреждения, включает в себя стаж работы по должности в данной образовательной организации.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за стаж непрерывной работы осуществляется в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда работников Учреждения, а также средств от дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.9.2. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения за высокие результаты работы и за качество выполняемых работ осуществляется на основании показателей и критериев качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных организаций, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, с учетом показателей и критериев качества и результативности профессиональной деятельности работников, предусмотренных Приложением № 6 к настоящему примерному Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в Учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество баллов, процентов от минимального оклада (ставки), ставки заработной платы или устанавливается

абсолютный размер.

Решение комиссии об установлении процентов от минимального оклада (ставки), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, установленные законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за высокие результаты работы и за качество выполняемых работ осуществляется в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда работников Учреждения, а также средств от дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения.

Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

2.9.3. Единовременная премия по итогам (работы) года выплачивается работникам при условии экономии фонда оплаты труда, обеспеченности лимитами бюджетных обязательств.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

2.10. Система оплаты труда работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

2.11. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной

платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

### **Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, дополнительного повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

3.2. Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»- 15% от минимального размера оклада (ставки);

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

3.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им Учреждения и составляет до 3 размеров.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано общеобразовательное учреждение. Перечень должностей работников общеобразовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом Качугского отдела образования.

Кратность увеличения должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается приказом Качугского отдела образования.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.5. Должностные оклады главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя этой образовательной организации.

3.6. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Разделом II настоящего положения.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с Разделом II настоящего

Положения.

3.8. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Качугского отдела образования. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Качугским отделом образования, в ведении которого находится Учреждение.

3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждения устанавливает руководитель образовательного учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы.

#### **Раздел IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь по письменному заявлению в связи:

- с погребением близких родственников (родители, дети, супруги);
- с причинением работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, кражи, грабежа и иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество.

К заявлению на выплату материальной помощи должны прилагаться документы, подтверждающие факт причинения материального ущерба и смерти близких родственников.

Выплаты материальной помощи производятся работнику не более одного раза в календарном году в сумме не более одного минимального оклада (ставки) в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Приложение 1  
к Положению «Об оплате труда работников  
МКОУ Бирюльской СОШ, отличной от ЕТС»,  
утвержденному приказом по МКОУ  
Бирюльской СОШ № 63-05 от 17.05.2023

**Минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работников общеобразовательных организаций**

**Должности педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Минимальный размер дифференциации заработной платы
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Старший вожатый	8717	-
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Педагог дополнительного образования	8739	-
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
воспитатель	8783	-
Мастер производственного обучения		
Педагог-психолог		
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Учитель	8827	-
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		
Преподаватель		
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	12357	

**Общепрофессиональные должности служащих**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Минимальный размер дифференциации заработной платы
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 1 уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 2 уровня»</b>		

<b>1 квалификационный уровень</b>		
Инспектор по кадрам	6490	3696
Лаборант		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Заведующий хозяйством	6652	4196
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Заведующий столовой	7193	4696
<b>4 квалификационный уровень</b>		
<b>5 квалификационный уровень</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих 3 уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Системный администратор	8322	6696
<b>2 квалификационный уровень</b>		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
<b>4 квалификационный уровень</b>		
<b>5 квалификационный уровень</b>		

**Общепромышленные должности рабочих  
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих 1 уровня»**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Минимальный размер дифференциации заработной платы
<b>1 квалификационный уровень</b>		
<b>1 разряд</b>		
кладовщик	5824	-
Гардеробщик		
Слесарь-электрик		
Кухонный работник		
Уборщик служебных помещений		
<b>2 разряд</b>		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5824	179
Кочегар		
повар		
<b>3 разряд</b>		

Кочегар	5824	429
повар		

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих  
2 уровня»**

<b>1 квалификационный уровень</b>		
<b>4 разряд</b>		
Кочегар	7404	1196
Повар		
<b>5 разряд</b>		
тракторист	7404	1496
Повар		
Кочегар		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
<b>6 разряд</b>		
Кочегар	8538	1796
Повар		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Водитель автобуса	9817	2696

**Должности работников культуры, искусства и кинематографии**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
Библиотекарь	7538	3696
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>		
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7892	6696

Приложение 2  
к Положению «Об оплате труда работников  
МКОУ Бирюльской СОШ, отличной от ЕТС»,  
утвержденному приказом по МКОУ  
Бирюльской СОШ № 63-05/от 14.05.2023

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада (ставки) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	30% – для первой категории; 50% – для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	

Приложение 3  
к Положению «Об оплате труда работников  
МКОУ Бирюльской СОШ, отличной от ЕТС»,  
утвержденному приказом по МКОУ  
Бирюльской СОШ № 63-от 14.05.2023

**Размер повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки) по  
занимаемой должности за высшее образование педагогическим работникам**

<b>уровень образования</b>	<b>%</b>
высшее	10

Приложение 4  
к Положению «Об оплате труда работников  
МКОУ Бирюльской СОШ, отличной от ЕТС»,  
утвержденному приказом по МКОУ  
Бирюльской СОШ № 639 от 14.05.2023

### Размеры и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

№ п/п	виды выплат	размер и условия выплат
1	за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу (ставки)	по итогам специальной оценки условий труда в % от минимального оклада (ставки)
2	за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за увеличение объема работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	в соответствии с законодательством; за работу в ночное время в размере не ниже 35% от минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).
3	выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:	
	-классное руководство : - до 10 человек - свыше 10 человек	15 должностного оклада 20% должностного оклада
	-за проверку письменных работ в 1-4 классах; по русскому языку, родному языку, литературе, математике; иностранному языку, технологии, химии, физике, географии, обществознанию, истории	10% должностного оклада 15% должностного оклада 10% должностного оклада
4	- за заведование	
	а) учебными кабинетами (лабораториями) ( в зависимости от наличия материальных ценностей, состояния кабинета)	до 15% должностного оклада
	б) учебными мастерскими, учебно-опытными участками	до 20% должностного оклада
5	-за руководство районными и школьными методическими объединениями, творческими группами	15% минимального оклада (ставки)
6	Выплата ответственному лицу за выполнение работ в АИС мониторинге общего образования (за исключением системного администратора)	до 20% должностного оклада
7	-выплата за специфику работы:	
	а) за работу в специальных (коррекционных) общеобразовательных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15-20% минимального оклада (ставки)
	б) заместителю директора по УВР, руководителю Учреждения, имеющих специальные (коррекционные) классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15% от минимального оклада (ставки)
	в) за индивидуальное обучение на дому детей с	20% должностного оклада

	ограниченными возможностями здоровья	
	г) за индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20% должностного оклада
	д) за работу с детьми, обучающимися в общеобразовательных организациях по АООП вариант 7.1	5% должностного оклада
8	- ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности:	- 25% должностного оклада
9	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися.	в размере 1000 рублей в порядке согласно примечанию к настоящему Приложению.

**Примечание.**

1. Компенсационная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 учащихся, либо в классе с наполняемостью 14 учащихся и более в расположенных в сельской местности образовательных организациях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

2. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

Приложение 5  
к Положению «Об оплате труда работников  
МКОУ Бирюльской СОШ, отличной от ЕТС»,  
утвержденному приказом по МКОУ  
Бирюльской СОШ № 650 от 17.05.2023

### Размеры выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы

1. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы:

стаж работы	%
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 20 лет	10
свыше 20 лет	15

2. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы:

стаж работы	%
до 3-х лет	20
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 7 лет	5

Приложение 6  
к Положению «Об оплате труда работников  
МКОУ Бирюльской СОШ, отличной от ЕТС»,  
утвержденному приказом по МКОУ  
Бирюльской СОШ № 639 от 17.05.2013.

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной  
деятельности работников МКОУ Бирюльской СОШ, являющихся основаниями для  
начисления стимулирующих выплат**

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности МКОУ Бирюльской СОШ, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

1.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5», в общей численности обучающихся у данного преподавателя	Математика, физика, химия, русский язык, английский язык (иностранный язык) 20-30% 31-40% Выше 40%	1 балл 2 балла 3 балла
		Биология, география, информатика обществознание, история, литература, черчение 25-35% 36-45% Выше 45%	1 балл 2 балла 3 балла
		Трудовое обучение, ИЗО, музыка, физическая культура, ОБЖ 60-70% 71-80% Выше 80%	1 балл 2 балла 3 балла
		Учителя начальных классов 30-50% 51-55% Выше 55%	1 балл 2 балла 3 балла
2.	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» менее 65% наблюдается значительная положительная динамика по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» выше 65%	3 балла
3.	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ, ОГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педагогом обучающихся, сдававших ЕГЭ, ОГЭ по предмету	все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов	5 баллов
4.	Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ, ОГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педагогом учащихся, сдававших ЕГЭ, ОГЭ по предмету	от 15 до 40% -	3 балла
		свыше 40% -	5 баллов
5.	Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ обучающихся, получивших публичное признание на общешкольном и более высоком уровне	На общешкольном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога	4 балла
		на межшкольном или муниципальном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога	6 баллов
		на региональном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога	8 баллов
6.	Руководство организацией исследовательской деятельности обучающихся	Педагог руководит научным обществом школьников, иным объединением учащихся, в рамках которого организована исследовательская деятельность	3 балла
7.	Качество обеспечения	разработка и внедрение авторских программ	10 баллов

	учебного процесса	участие в инновационной деятельности	10 баллов
		внедрение программ углубленного изучения предметов	5 баллов
8.	Организация культурно-досуговой деятельности учащихся	Проводятся отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности	3 балл
		Реализуется программа культурно-досуговой деятельности, включающая разнообразные формы и виды мероприятий	5 балл
9.	Доля семей обучающихся, вовлеченных педагогом в воспитательный процесс, в общей численности семей обучающихся	от 50 до 80% - свыше 80% -	2 балла 3 балла
10	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически	1 балл
		реализуется система постоянной работы с социально-неблагополучными семьями	3 балла
11	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника	Отсутствие	2 балла
12.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие муниципального уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	6 баллов 7 баллов 8 баллов 5 баллов 6 баллов 7 баллов 4 баллов 5 баллов 6 баллов 3 балла 4 балла 5 баллов
13	Доля обучающихся, ставших призерами и победителями муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, в общей численности обучающихся, подготовленных педагогом к участию в муниципальном этапе	Призеры и победители муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников доля победителей и призеров менее 25%; от 20 до 50% - более 50%	3 балла 5 баллов 7 баллов
14.	Наличие обучающихся, ставших призерами и победителями регионального и федерального этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	При наличии призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников При наличии 1 победителя регионального этапа всероссийской олимпиады школьников При наличии 2 и более победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников - При наличии призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников При наличии победителей заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников -	5 баллов 7 баллов 9 баллов 7 баллов 9 баллов

15	Участие педагога в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта	3-7 баллов
16.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации программы эксперимента	5-9 баллов
17	Участие в профессиональных конкурсах	Участие педагога в профессиональных конкурсах муниципального уровня победа в конкурсах муниципального уровня, участие в конкурсах регионального уровня - победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах регионального уровня («Учитель года» и т.д.), участие в конкурсах федерального уровня - победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах федерального уровня -	5 баллов 8 баллов 15 баллов ... балл
18.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на внутришкольном уровне - Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на муниципальном уровне; - Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на региональном уровне; развернутое представление его в сетевых сообществах - Презентация педагогического опыта на федеральном уровне, подготовка и выпуск публикаций с обобщением инновационного опыта -	7 баллов 10 баллов 12 баллов 15 баллов
19.	Участие педагога в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОУ (программы формирования УУД, системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в разработке компонентов основной образовательной программы.	3-5 баллов
20	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	Педагог обеспечивает активное участие обучающихся в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых в образовательном учреждении - педагог в инициативном порядке реализует программу мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися -	5 баллов 7 баллов
21	Предупреждение случаев травматизма среди учащихся	При отсутствии случаев травматизма	3 балла
22	Наставническая работа с молодыми специалистами	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога	5-7 баллов
23	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога	3- 7 баллов

	руководителя работника		
24	Участие в качестве эксперта, члена комиссий и тд.	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога	5-9 баллов
25	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и др.	5-8 баллов балл

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности работников	Размер выплаты (в баллах)
<b>Социальный педагог, педагог-психолог</b>			
1	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка и проведение мониторинга социально-психологической адаптации первоклассников	5 баллов
		Наличие собственной методики исследования по выявлению конфликтных ситуаций, отклонений в поведении обучающихся	8 баллов
2	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	Наличие системы работы с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	2 балла
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах 25% и более - ; 26-49% - ; 50% и более -	2 балла 4 балла 6 баллов
		Процент вовлечения детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями в культурно-досуговую деятельность ОО 25% и более - 26-49% - 50% и более -	2 балла 4 балла 6 баллов
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-Неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями 90-100% 90-93% 94-97% 97-100	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
3	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие социального педагога в работе экспериментальных площадок различного уровня	4-8 баллов
4	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	Федеральный уровень – Региональный (областной) – Муниципальный – Уровень ОО	10 баллов 8 баллов 6 баллов 4 балла
5	Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий	Федеральный уровень – Региональный (областной) – Муниципальный – Уровень ОО	8 баллов 6 баллов 4 балла 2 балла
		Публикация авторских	За каждую публикацию

8	работ на сайте ОО.		
9	Наличие разработанных и внедренных воспитательный процесс методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в воспитательном процессе	Федеральный уровень – Региональный (областной) – Муниципальный – Уровень ОО	10 баллов 8 баллов 6 баллов 4 балла

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности работников	Размер выплаты (в баллах)
<b>Должности учебно-вспомогательного персонала</b>			
1	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли	2 балла
2	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли	2-4 балла
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	2 балла
4	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие	2 балла
5	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	1 балл
6	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	1 балл
7	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и др.	3 балла
8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной документации	2-6 баллов

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности работников	Размер выплаты (в баллах)
<b>Должности иных работников</b>			
1	Высокая организация работы по своему направлению деятельности	1. Обеспечение качества выполняемых работ 2. Образцовое содержание закреплённых помещений в соответствии с требованиями СанПин, отсутствие замечаний. 3. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб в части соблюдения правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности.	1-4 балла
2	Сохранность товарно-материальных ценностей	Сохранность технологического оборудования, материалов, бережливое отношение к электроприборам, мебели.	2-4 балла
3	Соблюдение этических норм поведения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу данного сотрудника со стороны участников образовательного процесса.	3 балла
5	Качественная подготовка к новому учебному году. (в т. ч. в течение учебного года)	1. Личное участие в ремонтных работах. 2. Участие в работах по благоустройству территории.	2-5 баллов
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	Деятельность в составе: профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп участие в общественной жизни ОО (субботники, торжественные мероприятия и т.д.)	3-6 баллов
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб. 2. Своевременное выполнение распоряжений администрации 3. За оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников	2-4 балла