

**Управление образования администрации  
Ленинск-Кузнецкого муниципального округа  
Кемеровской области-Кузбасса  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»**

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Ленинуглѣвская  
средняя общеобразовательная школа»

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
И.В.Ларионова  
«22» февраля 2023г. протокол № 5

\_\_\_\_\_  
Ю.В. Шубенкова  
«28» февраля 2023 г. приказ № 34/1

Принято на собрании трудового коллектива  
«28» февраля 2023г. протокол № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ленинуглёвская средняя общеобразовательная школа» (далее – ОО, образовательная организация, учреждение) разработано на основании Постановления Администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа № 124 от 21.02.2023г. «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа от 28.10.2021 № 1181 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск - Кузнецкого муниципального округа, созданных в форме учреждений», от 08.02.2022 №90 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа» в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ленинуглёвская средняя общеобразовательная школа», реализующих основные общеобразовательные программы, основные профессиональные образовательные программы, дополнительные образовательные программы (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) муниципальных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с профсоюзным комитетом школы.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам

заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику Школа обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда**

### ***2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников школы. Распределение и использование фонда оплаты труда работников школы.***

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете Ленинск-Кузнецкого муниципального округа Кемеровской области – Кузбасса, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Школы включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников школы и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору школы.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам школы за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам школы за дополнительную работу и за особые условия труда, по которым ТК РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется Положением о распределении компенсационного фонда образовательного учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом Школы. Перечень выплат компенсационного характера также приведен в Положении о распределении компенсационного фонда образовательного учреждения (далее—Приложение №1).

2.1.4. Директор Школы при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам школы в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения и Положения о стимулировании работников учреждения (далее—Приложение №2), согласованных с профсоюзным комитетом.

2.1.6. Размер базовой части фонда оплаты труда устанавливается в размере не более 97%, стимулирующей части фонда оплаты труда – не менее 3% от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда).

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Школы.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем школы в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

## **2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы.**

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей,  
специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>2 квалификационный уровень</b>		5483		
1.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»);		1,7158	9408
2.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; (высшее профессиональное образование);		1,8880	10352
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (I квалификационная категория)		2,1878	11996
4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940
<b>4 квалификационный уровень</b>		5483		

1.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование)		1,7158	9408
2.	Учитель, педагог-библиотекарь, (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,8880	10352
3.	Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	11996
4.	Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должности - ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>				
2 квалификационный уровень		4112		
1	Заведующий хозяйством.		1,6362	6728

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
1 квалификационный уровень		3739		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	4486
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	4710
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	4934

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень населенных пунктов в Кемеровской области-Кузбассе (приложение 9 Постановления Администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа от 28.10.2021 № 1181), за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$ , где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1) \times Кс$ , где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень ( $K_c = 1,25$ );

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом



случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2).

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы учреждения (К2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад

(ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия,
- со дня присвоения, награждения.

Размер  
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания

N п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
----------	----------------------	---------------------------------------

1	2	3
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за

специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ( $O_p$ ) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения ( $K_2$ ), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания ( $K_3$ )) и суммируется с его окладом ( $O_p$ ).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, в соответствии с положением об оплате труда.

### ***2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.***

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно выполняющих учебную работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{тп} = ((O_p + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times Нагр.) / Н ч + ((O_p)) \times (K_4)$ , где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

$O_p$  - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников школы осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее, педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс) исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, указанных в п.2.2.1.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ, указанных в п.2.2.1., с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

**Перечень  
должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог

	дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

#### **2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

## **2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$ , где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.*i* - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.*i* - фактическое количество отработанных часов в месяц, 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 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Директор Школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересы основных работников Школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

## ***2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников***

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе директора школы и его заместителей составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным



оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

## **2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников**

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между

занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## ***2.8. Порядок определения уровня образования***

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее

профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором школы на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положениями об оплате труда работников Школы и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в Приложении № 1 к настоящему Положению.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Школы, согласованным с выборным профсоюзным органом (Положение о стимулировании работников учреждения приведено в Приложении № 2 к настоящему Положению).

#### **5. Порядок и условия оплаты труда директора школы и его заместителей**

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

5.2. Размер должностного оклада директора школы устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются директором школы на 30% процентов ниже должностного оклада директора школы.

5.3. Заместителям директора выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору школы утверждаются учредителем учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Учредитель, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера директору школы в соответствии с утвержденными им положениями.

При этом директору школы выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда директора школы устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Учредитель – главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности 2.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников школы директор школы в отношении своих заместителей устанавливает по согласованию в отношении заместителей директора с выборным органом первичной профсоюзной организации школы условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, директор вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном учредителем учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда

работников МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа».



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении компенсационного фонда**  
**МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, а также установление специальных компенсационных выплат, необходимых для обеспечения, установленного МРОТ.

1.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в ночное и вечернее время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметным и методическими комиссиями, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютном значении, ставкам заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

1.5. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время – не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

1.7. Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **2. Компенсационные выплаты педагогическим работникам МБОУ «Ленинуглѣвская СОШ» за выполнение дополнительных видов работ**

2.1. За проверку тетрадей:

по русскому языку (1-11 классы) и литературе (5 - 11 классы), математика (7-11 классы) – 15 % от оклада;

по математике (1-6 классы), иностранному языку (8-10 классах), индивидуальному проекту – 10 % от оклада;

по физике, химии, иностранному языку (1-7 классах), второму иностранному языку, географии, истории, биологии, информатике и ИКТ, ОБЖ, черчению, обществознанию, окружающему миру, литературному чтению (в том числе на родном языке), родному языку, основам духовно-нравственной культуры народов России, праву, экономике, экологии, астрономии – 5 % от оклада.

2.2. За выполнение функций классного руководителя в размере 3000 рублей, независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

2.3. За заведование кабинетом, мастерской в абсолютном значении:

<b>Кабинет</b>	<b>Сумма, руб.</b>
Спортзал	500-00
Технический труд	500-00
Физика	400-00
Информатика	400-00
Химия	400-00
Математика №2	400-00
География	400-00
История	400-00
ИЗО	400-00
ОБЖ	300-00
Английский язык	300-00
Музыка	300-00
Обслуживающий труд	300-00
Математика №1	300-00
Русский язык № 1	300-00
Русский язык № 2	300-00
Русский язык № 3	300-00
Немецкий язык	300-00
Начальный класс № 1	300-00
Начальный класс № 2	300-00
Начальный класс № 3	300-00
Начальный класс № 4	300-00
Начальный класс № 5	300-00
Внеурочная деятельность	300-00

Видеостудия	200-00
Музей	200-00
ЛФК	200-00
Психология	200-00
Туризм	100-00
ПДД	100-00
Дистанционное обучение	100-00

2.6. За руководство методическим объединением – 500 рублей.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников**  
**МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета школы.

1.2. В Школе установлено следующее соотношение стимулирующих выплат, реализуемых из стимулирующего фонда Школы, по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (45 %);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (30 %);
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (10 %);
- выплаты за качество выполняемых работ (5 %);
- иные поощрительные выплаты (10%).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях внутреннего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

**2. Премииальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам школы из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в школе, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета и представителя управляющего совета школы.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за первое и второе полугодие учебного года.

Для вновь принятых сотрудников в течение первого полугодия текущего учебного года устанавливается ежемесячная премиальная выплата в размере 1000 рублей (с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда).

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов. Период неначисления премиальных выплат по итогам работы – 1 месяц с момента дисциплинарного взыскания.

2.3. Школа по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом школы утверждает приказом показатели стимулирования, критерии оценки, возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Школы индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Школы.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговый максимальный балл работника Школы, который не ограничивается максимальным размером.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам школы определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками школы по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение полугодия (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Школа самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах Школы.

2.6. Директор школы в начале полугодия обеспечивает представление в комиссию оценочных листов за прошедшее полугодие по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла у разных категорий педагогических работников Школы должна быть одинаковой.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику школы. Решение комиссии согласовывается профсоюзным комитетом, а также с управляющим советом школы.

Работники школы имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор школы готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы. Согласованный и утвержденный приказ по школе является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения

ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников школы по результатам выполнения ими должностных обязанностей представлен в Приложении 1 к данному Положению.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.
- интенсивность труда.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, созданных в форме учреждений, молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Для финансовой поддержки молодых педагогов устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 8046 руб. (с учетом районного коэффициента).

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без



сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

Педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов устанавливается специальная выплата в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты работникам школы за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются при наличии экономии фонда в следующем размере:

3.2.1. За реализацию деятельности по здоровьесбережению обучающихся школы (лекции, семинары, консультации по различным вопросам роста и развития ребёнка, его здоровья, факторам, положительно и отрицательно влияющим на здоровье детей, ведение мониторинга заболеваемости обучающихся и пр.) в размере 1000 рублей.

3.2.2. За руководство школьным научным обществом – 1000 рублей за представление учащимися своих работ на школьной научно-практической конференции и конференциях других (более высоких) уровней.

3.2.3. За ведение мониторингов – 2000 рублей в случае своевременной и качественной сдачи мониторингов в предшествующем учебном году.

3.2.4. За обслуживание школьного сайта – 2000 рублей в случае обновления сайта не реже, чем 1 раз в 2 недели.

3.2.5. За руководство школьным спортивным клубом – 1000 рублей в случае увеличения количества учащихся, охваченных работой спортивного клуба.

3.2.6. За руководство школьным отрядом ЮИД «Дорожный патруль» - 1000 рублей.

3.2.7. За руководство оздоровительной кампанией в летний/ осенний/ весенний период – 5000 рублей (за 1 сезон).

3.2.8. Председателю профсоюзного комитета Школы, не освобожденному от основной работы – 1000 рублей за работу, связанную с участием в подготовке локальных актов Школы, контролем за их выполнением.

3.2.9. За ведение документации и осуществление контроля по обеспечению теплового режима в школе – 1500 рублей в случае своевременного и качественного ведения документации и отсутствия аварийных ситуаций, связанных с работой системы теплоснабжения школы.

3.2.10. За ведение документации и осуществление контроля по школьному маршруту – 2500 рублей в случае своевременного и качественного ведения документации и бесперебойной работы школьного маршрута.

3.2.11. За организацию работы по своевременному заключению договоров с обслуживающими организациями – 1000 рублей.

3.2.12. За администрирование автоматизированных информационных систем – 1000 рублей за каждую.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждения,

определяется исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, администрацией Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, администрацией МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа».

3.4. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) устанавливается стимулирующая выплата в случае своевременного и качественного устранения аварийной ситуации, возникшей на инженерных и хозяйственно-эксплуатационных системах жизнеобеспечения школы, в размере 1500 рублей.

3.5. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения устанавливается стимулирующая выплата в случае организации и проведения на высоком уровне мероприятия, связанного с привлечением большого количества участников и представителей общественности, единовременная выплата в абсолютном значении - 3000 рублей.

3.6. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат устанавливается единовременная выплата в абсолютном значении в размере 2500 рублей в случае:

- качественной и своевременной очистки крыши здания школы и подъездных путей от снега;
- привлечения технических ресурсов для работы на пришкольном участке;
- качественного и своевременного заключения договоров с обслуживающими организациями;
- прочие работы.

3.7. За отсутствие нареканий со стороны директора школы, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и детей, отсутствие предписаний проверяющих органов устанавливается выплата в абсолютном значении: завхозу школы – 7000 рублей, сторожам школы – 6000 рублей, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 5500 рублей.

#### **4 . Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области-Кузбасса, министерством образования Кемеровской области-Кузбасса, Ленинск-Кузнецкого муниципального округа.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться в абсолютном значении, и максимальным значением не ограничен.

## **5. Иные поощрительные и разовые выплаты**

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

5.4. Разовые премии работникам школы устанавливаются к юбилейным датам (от 25 лет) – 5000 рублей, к праздничным дням (1 января, 23 февраля, 8 Марта) и профессиональному празднику в абсолютном значении в размере 2000 рублей.

5.5. Материальная помощь работникам Школы выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях: длительное стационарное лечение – 5000 рублей (2 месяца и более); в связи со смертью близкого родственника (члена семьи) – 5000 рублей.

5.6. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Школы, по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

## **6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

Размеры стимулирующих выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Выплаты производятся ежемесячно при наличии экономии фонда в зависимости от стажа работы:

- от 3 до 10 лет – 250 рублей;
- от 10 до 20 лет – 500 рублей;
- от 20 лет – 1000 рублей.

**Управление образования администрации  
Ленинск-Кузнецкого муниципального округа  
Кемеровской области-Кузбасса  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»**

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Ленинуглѣвская  
средняя общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ Ю.В. Шубенкова  
«01» марта 2024 г. приказ № 39/1

Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_  
И.В.Ларионова  
«01» марта 2024г. протокол №4

**ИЗМЕНЕНИЕ В ПОЛОЖЕНИИ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы.**

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		7354		
1.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование		1,5157	11146

	по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»);			
2.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; (высшее профессиональное образование);		1,6678	12265
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (I квалификационная категория)		1,9327	14213
4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
4 квалификационный уровень			7354	
1.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование)		1,5157	11146
2.	Учитель, педагог-библиотекарь, (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,6678	12265
3.	Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (I квалификационная категория)		1,9327	14213
4.	Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников</b>				
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование, дополнительное профессиональное		2,0847	15331

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		5187		
1	Заведующий хозяйством.		1,5368	7971

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4500		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	5315
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2401	5580
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2991	5846

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;  
 - повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень населенных пунктов в Кемеровской области-Кузбассе (приложение 9 Постановления Администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа от 28.10.2021 № 1181), за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения),

наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Приложение № 1  
(к Положению об оплате труда)

Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа  
Кемеровской области-Кузбасса  
МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Ленинуглѣвская средняя  
общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ Ю. В. Шубенкова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. приказ № \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Е. Н. Шварц  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. протокол № \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель управляющего совета  
\_\_\_\_\_ О. С. Угольников  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. протокол № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении компенсационного фонда**  
**МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»**



## 1. Общие положения

1.1. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, а также установление специальных компенсационных выплат, необходимых для обеспечения, установленного МРОТ.

1.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за работу в ночное и вечернее время;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметным и методическими комиссиями, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютном значении, ставкам заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

1.5. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время – не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

1.7. Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **2. Компенсационные выплаты педагогическим работникам МБОУ «Ленинуглёмская СОШ» за выполнение дополнительных видов работ**

2.1. За проверку тетрадей:

по русскому языку (1-11 классы) и литературе (5 - 11 классы), математика (7-11 классы) – 15 % от оклада;

по математике (1-6 классы), иностранному языку (8-10 классах), индивидуальному проекту – 10 % от оклада;

по физике, химии, иностранному языку (1-7 классах), второму иностранному языку, географии, истории, биологии, информатике и ИКТ, ОБЖ, черчению, обществознанию, окружающему миру, литературному чтению (в том числе на родном языке), родному языку, основам духовно-нравственной культуры народов России, праву, экономике, экологии, астрономии – 5 % от оклада.

2.2. За выполнение функций классного руководителя в размере 3000 рублей, независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

2.3. За заведование кабинетом, мастерской в абсолютном значении:

<b>Кабинет</b>	<b>Сумма, руб.</b>
Спортзал	500-00
Технический труд	500-00
Физика	400-00
Информатика	400-00
Химия	400-00
Математика №2	400-00
География	400-00
История	400-00
ИЗО	400-00
ОБЖ	300-00
Английский язык	300-00
Музыка	300-00
Обслуживающий труд	300-00
Математика №1	300-00
Русский язык № 1	300-00
Русский язык № 2	300-00
Русский язык № 3	300-00
Немецкий язык	300-00
Начальный класс № 1	300-00
Начальный класс № 2	300-00
Начальный класс № 3	300-00
Начальный класс № 4	300-00
Начальный класс № 5	300-00
Внеурочная деятельность	300-00
Видеостудия	200-00
Музей	200-00
ЛФК	200-00
Психология	200-00
Туризм	100-00
ПДД	100-00
Дистанционное обучение	100-00

2.6. За руководство методическим объединением – 500 рублей.

Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа  
Кемеровской области-Кузбасса  
МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»

Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ И.В. Ларионова

«26» августа 2024 г. протокол № 12

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Ленинуглѣвская  
средняя общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_ Ю. В. Шубенкова

«30» августа 2024г. приказ № 132

Согласовано:  
Председатель управляющего совета

\_\_\_\_\_ О. С. Угольников

«27» августа 2024г. протокол №3

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников**  
**МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа»**

## **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета школы.

1.2. В Школе установлено следующее соотношение стимулирующих выплат, реализуемых из стимулирующего фонда Школы, по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (45 %);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (30 %);
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (10 %);
- выплаты за качество выполняемых работ (5 %);
- иные поощрительные выплаты (10%).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях внутреннего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## **2. Премиальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам школы из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в школе, с обязательным участием в ней

представителя профсоюзного комитета и представителя управляющего совета школы.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за первое и второе полугодие учебного года.

Для вновь принятых сотрудников в течение первого полугодия текущего учебного года устанавливается ежемесячная премиальная выплата в размере 1000 рублей (с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда).

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов. Период неначисления премиальных выплат по итогам работы – 1 месяц с момента дисциплинарного взыскания.

2.3. Школа по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом школы утверждает приказом показатели стимулирования, критерии оценки, возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Школы индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Школы.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговый максимальный балл работника Школы, который не ограничивается максимальным размером.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам школы определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками школы по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение полугодия (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Школа самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах Школы.

2.6. Директор школы в начале полугодия обеспечивает представление в комиссию оценочных листов за прошедшее полугодие по видам премиальных

выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате.

Стоимость балла у разных категорий педагогических работников Школы должна быть одинаковой.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику школы. Решение комиссии согласовывается профсоюзным комитетом, а также с управляющим советом школы.

Работники школы имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор школы готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы. Согласованный и утвержденный приказ по школе является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников школы по результатам выполнения ими должностных обязанностей представлен в Приложении 1 к данному Положению.



### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.
- интенсивность труда.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, созданных в форме учреждений, молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Для финансовой поддержки молодых педагогов устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 8046 руб. (с учетом районного коэффициента).

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;

- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

Педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов устанавливается специальная выплата в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты работникам школы за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются при наличии экономии фонда в следующем размере:

3.2.1. За реализацию деятельности по здоровьесбережению обучающихся школы (лекции, семинары, консультации по различным вопросам роста и развития ребёнка, его здоровья, факторам, положительно и отрицательно влияющим на здоровье детей, ведение мониторинга заболеваемости обучающихся и пр.) в размере 1000 рублей.

3.2.2. За руководство школьным научным обществом – 1000 рублей за представление учащимися своих работ на школьной научно-практической конференции и конференциях других (более высоких) уровней.

3.2.3. За ведение мониторингов – 2000 рублей в случае своевременной и качественной сдачи мониторингов в предшествующем учебном году.

3.2.4. За обслуживание школьного сайта – 2000 рублей в случае обновления сайта не реже, чем 1 раза в 2 недели.

3.2.5. За руководство школьным спортивным клубом – 1000 рублей в случае увеличения количества учащихся, охваченных работой спортивного клуба.

3.2.6. За руководство школьным отрядом ЮИД «Дорожный патруль» - 1000 рублей.

3.2.7. За руководство оздоровительной кампанией в летний/ осенний/ весенний период – 5000 рублей (за 1 сезон).

3.2.8. Председателю профсоюзного комитета Школы, не освобожденному от основной работы – 1000 рублей за работу, связанную с участием в подготовке локальных актов Школы, контролем за их выполнением.

3.2.9. За ведение документации и осуществление контроля по обеспечению теплового режима в школе – 1500 рублей в случае своевременного и качественного ведения документации и отсутствия аварийных ситуаций, связанных с работой системы теплоснабжения школы.

3.2.10. За ведение документации и осуществление контроля по школьному маршруту – 2500 рублей в случае своевременного и качественного ведения документации и бесперебойной работы школьного маршрута.

3.2.11. За организацию работы по своевременному заключению договоров с обслуживающими организациями – 1000 рублей.

3.2.12. За администрирование автоматизированных информационных систем – 1000 рублей за каждую.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждения, определяется исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, администрацией Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, управлением образования

администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, администрацией МБОУ «Ленинуглѣвская средняя общеобразовательная школа».

3.4. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) устанавливается стимулирующая выплата в случае своевременного и качественного устранения аварийной ситуации, возникшей на инженерных и хозяйственно-эксплуатационных системах жизнеобеспечения школы, в размере 1500 рублей.

3.5. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения устанавливается стимулирующая выплата в случае организации и проведения на высоком уровне мероприятия, связанного с привлечением большого количества участников и представителей общественности, единовременная выплата в абсолютном значении - 3000 рублей.

3.6. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат устанавливается единовременная выплата в абсолютном значении в размере 2500 рублей в случае:

- качественной и своевременной очистки крыши здания школы и подъездных путей от снега;
- привлечения технических ресурсов для работы на пришкольном участке;
- качественного и своевременного заключения договоров с обслуживающими организациями;
- прочие работы.

3.7. За отсутствие нареканий со стороны директора школы, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и детей, отсутствие предписаний проверяющих органов устанавливается выплата в абсолютном значении: завхозу школы – 7000 рублей, сторожам школы – 6000 рублей, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 5500 рублей.

#### **4 . Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области-Кузбасса, министерством образования Кемеровской области-Кузбасса, Ленинск-Кузнецкого муниципального округа.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться в абсолютном значении, и максимальным значением не ограничен.

#### **5. Иные поощрительные и разовые выплаты**

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен. Разовые премии могут выплачиваться за выполнение работ, связанных с организацией и проведением воспитательно-образовательных мероприятий, не включенных в план работы школы по инициативе работника и по согласованию с администрацией школы. Размер таких разовых премий устанавливается по согласованию с председателем профсоюзной организации и администрацией школы.

5.4. Разовые премии работникам школы устанавливаются к юбилейным датам (от 25 лет) – 5000 рублей, к праздничным дням (1 января, 23 февраля, 8 Марта) и профессиональному празднику в абсолютном значении в размере 2000 рублей.

5.5. Материальная помощь работникам Школы выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях: длительное стационарное лечение – 5000 рублей (2 месяца и более); в связи со смертью близкого родственника (члена семьи) – 5000 рублей.

5.6. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Школы, по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

## **6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

Размеры стимулирующих выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Выплаты производятся ежемесячно при наличии экономии фонда в зависимости от стажа работы:

- от 3 до 10 лет – 250 рублей;
- от 10 до 20 лет – 500 рублей;
- от 20 лет – 1000 рублей.

**Показатели эффективности деятельности**

наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	период исчисления	источник данных
<b>I. ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР</b>					
<b>Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования</b>					
<b>1.1. Результаты независимой оценки качества образования</b>	<b>устанавливается 2 индикатора по специфике работы заместителя директора по УВР</b>				
	1.1.1. Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегionalных	отношение численности выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегionalных, к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 8 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 12 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.2. Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов	отношение численности выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов, к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 8 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 12 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.3. Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам и предметам по выбору отметки «4» и «5»	отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам и предметам по выбору отметки «4» и «5», к общей численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам и по предметам по выбору	от 30% до 49% - 8 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 12 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.4. Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений (ВПР, РКР и прочие диагностические работы)	отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся, участвовавших в мониторинге предметных достижений	от 60% до 79% - 8 баллов; от 80% до 89% - 10 баллов; от 90% до 100% - 12 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
<b>1.2. Качество освоения образовательных программ</b>	1.2.1. Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ НОО, ООО, СОО	отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательные программы по всем предметам учебного плана на «4» и «5» к общему количеству учащихся, освоивших общеобразовательные программы по предметам	от 30% до 49% - 6 баллов от 50% до 79% - 8 баллов от 80% до 100% - 10 баллов	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР, заверенная директором образовательной организации
<b>Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>					
<b>2.1. Эффективность организации процесса</b>	2.1.1. Доля педагогических работников, имеющих действующий документ о повышении квалификации	отношение численности педагогических работников, имеющих действующий документ о повышении квалификации, к общей численности педагогических работников	от 60% до 79% - 3 балла; от 80% до 89% - 5 балла; от 90% до 100% - 7 баллов	Один раз в год	Свидетельство, удостоверение, сертификат

повышения кадрового потенциала	2.1.2. Доля педагогических работников, имеющих действующие высшую и первую квалификационные категории	отношение численности педагогических работников, имеющих действующую первую и высшую квалификационные категории, к общему числу педагогических работников в образовательной организации	от 60 % до 79% - 5 баллов; от 80 % до 89% - 6 баллов; от 90% до 100% - 7 баллов	Один раз в полгода на период срока действия квалификационных категорий	Аттестационный лист, выписка из приказа Министерства образования Кузбасса
	2.1.3. Доля педагогических работников, представивших опыт работы в мероприятиях различного уровня (конкурсы профессионального мастерства, выставки, конференции, публикации, семинары)	отношение численности педагогических работников, представивших опыт работы в мероприятиях различного уровня к общей численности педагогических работников	от 50% до 69% - 6 баллов; от 70% до 79% - 7 баллов; от 80% до 100% - 8 баллов	Два раза в год	Сертификат, грамота, диплом
2.2. Собственный профессиональный рост заместителя директора по УВР	2.2.1. Распространение педагогического опыта	1) Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования 2) Выступления на семинарах, конференциях	<u>Всероссийский уровень</u> - 7 баллов; <u>региональный уровень</u> - 6 баллов; <u>муниципальный уровень</u> - 5 баллов; <u>Публикация в сети Интернет:</u> 3 балла	Два раза в год	Копии публикаций, сертификаты (в т.ч. с указанием ссылки на ресурс в сети Интернет)
2.3. Профессиональный рост педагогических работников	2.3.1. Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ; конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	Наличие диплома победителя, призера, участника	<u>Всероссийский уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 10 баллов; призер - 8 баллов; участник - 5 баллов; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер - 6 балла; <u>Региональный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер 7 баллов; участник - 4 балла; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 6 баллов; призер - 4 балла; <u>Муниципальный уровень:</u>	Один раз в год	Диплом победителя, призера, участника



			<p>победитель - 6 баллов;</p> <p>призер - 5 баллов;</p> <p>участник – 3 балла;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 4 баллов;</p> <p>призер – 3 балла.</p>		
--	--	--	--	--	--

**ИТОГО**

**II . ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВР**

<b>1.Эффективность организации процесса повышения кадрового потенциала</b>	1.1. Доля педагогических работников, имеющих действующий документ о повышении квалификации в области воспитания	отношение численности педагогических работников, имеющих действующий документ о повышении квалификации в области воспитания, к общей численности педагогических работников	<p>от 60% до 79% - 3 балла;</p> <p>от 80% до 89% - 5 балла;</p> <p>от 90% до 100% - 7 баллов</p>	Один раз в год	Свидетельство, удостоверение, сертификат
<b>2. Результативная внеурочная деятельность</b>	2.1. Наличие победителей и призеров конкурсов и конференций школьников различных уровней	наличие диплома победителя, призера, участника (методом поглощения)	<p><u>Международный уровень:</u></p> <p><u>очная форма:</u></p> <p>победитель - 10 баллов;</p> <p>призер - 9 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 7 баллов;</p> <p>призер - 6 баллов;</p> <p><u>Всероссийский уровень:</u></p>	Два раза в год	Диплом победителя, призера

			<p><u>очная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 5 баллов; призер - 4 балла;</p> <p><u>Региональный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 6 баллов; призер 5 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 4 балла; призер - 3 балла;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 4 балла; призер - 3 балла</p>		
<b>3. Собственный профессиональный рост заместителя директора по ВР</b>	3.1. Распространение педагогического опыта	<p>1) Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования</p> <p>2) Выступления на семинарах, конференциях</p>	<p><u>Всероссийский уровень</u> - 7 баллов; <u>региональный уровень</u> - 6 баллов; <u>муниципальный уровень</u> - 5 баллов;</p> <p><u>Публикация в сети Интернет:</u> 3 балла</p>	Два раза в год	Копии публикаций, сертификаты (в т.ч. с указанием ссылки на ресурс в сети Интернет)
<b>4. Профессиональный рост педагогических работников</b>	4.1. Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ; конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	Наличие диплома победителя, призера (методом поглощения)	<p><u>Всероссийский уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 10 баллов; призер - 8 баллов;</p> <p>участник - 5 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер - 6 балла;</p> <p><u>Региональный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер 7 баллов;</p>	Один раз в год	диплом победителя, призера, участника

			<p>участник – 4 балла;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 6 баллов; призер – 4 балла;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 6 баллов; призер - 5 баллов;</p> <p>участник – 3 балла;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 4 баллов; призер – 3 балла.</p>		
5. Организация воспитательной работы	5.1. Отсутствие детей, нарушивших правила дорожного движения		<u>отсутствие – 7 баллов</u>	два раза в год	Информация ГИБДД
	5.2. Доля обучающихся, охваченных услугами дополнительного образования	отношение численности учащихся, охваченных услугами дополнительного образования вне школы, к общей численности учащихся	от 50% до 69% - 5 баллов; от 70% до 89% - 7 баллов; от 90% до 100% - 10 баллов	Один раз в год	Справка зам. директора по ВР, заверенная директором образовательной организации
6. Создание современной здоровьесберегающей среды	6.1. Доля педагогов, применяющих в учебно-воспитательной деятельности здоровьесберегающие технологии	<p>1) Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам здоровьесбережения</p> <p>2) Выступления на семинарах, конференциях по здоровьесбережению</p>	<p><u>Всероссийский уровень</u> - 7 баллов;</p> <p><u>региональный уровень</u>- 6 баллов;</p> <p><u>муниципальный уровень</u> - 5 баллов;</p> <p><u>Публикация в сети Интернет:</u></p> <p>3 балла</p>	Два раза в год	Копии публикаций, сертификаты (в т.ч. с указанием ссылки на ресурс в сети Интернет)
<b>III. УЧИТЕЛЯ ОБЩЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (1-4 КЛАСС)</b>					
<b>Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.</b>					
1.1. Результаты независимой оценки качества образования	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога				
	1.1.1. Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений (ВПР, РКР и прочие диагностические работы) – для учителей 4 класса	отношение численности учащихся 4 класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 4 класса, участвовавших в мониторинге предметных достижений	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»

	1.1.2. Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся) – для учителей 2, 3 классов	отношение численности обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие, к общей численности обучающихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	в год	Два раза	Справка зам. директора по УВР
	1.1.3. Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	отношение численности учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга, показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению, к общей численности учащихся 1-го класса	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	в год	Два раза	Справка зам. директора по УВР (психолога)
<b>1.2. Качество освоения образовательных программ</b>	1.2.1. Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ	отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», к общему количеству учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	в год	Два раза	Справка зам. директора по УВР

**Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования**

<b>2.1. Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету</b>	2.1.1. Наличие победителей и призеров муниципальной олимпиады младших школьников	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом	победитель - 5 баллов призер - 3 балла	в год	один раз	Протокол результатов олимпиады
	2.1.2. Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, региональных, муниципальных предметных и творческих и предметных конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Учитываются все учащиеся-участники	<u>Международный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 10 баллов; призер - 9 баллов; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 7 баллов; призер - 6 баллов; <u>Всероссийский уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 5 баллов; призер - 4 балла; <u>Региональный уровень:</u>	в год	Два раза	Диплом победителя, призера

			<p><u>очная форма:</u> победитель - 6 баллов; призер 5 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 4 балла; призер – 3 балла;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 4 балла; призер - 3 балла</p> <p><u>Онлайн участие на различных платформах:</u> победитель – 2 балла; призер – 1 балл</p>		
	2.1.3. Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством просвещения РФ, Министерством образования Кузбасса, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Учитываются все учащиеся-участники	<p><u>Всероссийский уровень:</u> победитель - 10 баллов призер - 9 баллов</p> <p><u>Региональный уровень:</u> победитель - 8 баллов призер - 7 баллов</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 6 баллов призер - 5 баллов</p>	Два раза в год	Диплом победителя, призера
<b>2.2. Профессиональный рост педагогических работников</b>	2.2.1. Распространение педагогического опыта	1) Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования 2) Выступления на семинарах, конференциях	<p><u>Всероссийский уровень:</u> 10 баллов;</p> <p><u>Региональный уровень:</u> 6 баллов;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u> 4 балла;</p> <p><u>Публикация в сети Интернет:</u> 2 балла</p>	Два раза в год	копии печатных материалов (в т.ч. с указанием ссылки на ресурс в сети Интернет)
	2.2.2. Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ; конкурсах профессионального	Наличие диплома победителя, призера	<p><u>Всероссийский уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 10 баллов;</p>	Один раз в год	диплом победителя, призера, участника

	мастерства на различных уровнях		призер - 8 баллов; участник – 5 баллов; <u>заочная/дистанционная</u> <u>форма:</u> победитель - 8 баллов; призер - 6 балла; <u>Региональный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер 7 баллов; участник – 4 балла; <u>заочная/дистанционная</u> <u>форма:</u> победитель - 6 баллов; призер – 4 балла; <u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 6 баллов; призер - 5 баллов; участник – 3 балла; <u>заочная/дистанционная</u> <u>форма:</u> победитель - 4 баллов; призер – 3 балла.		
--	---------------------------------	--	---	--	--

#### IV. УЧИТЕЛЯ ОБЩЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (5-11 КЛАСС)

##### Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.

<b>1.1.</b> <b>Результаты независимой оценки качества образования</b>	устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога				
	1.1.1. Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегionalных	Отношение численности выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегionalных, к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% 7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.2. Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов	Отношение численности выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов, к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% 7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.3. Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку «5», к общей численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»

	1.1.4. Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» или «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» или «5», к общей численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам	от 30% до 49% -7 баллов; от 50% до 69% 10 баллов; от 70% до 100% 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.5. Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» или «5» на ОГЭ по предметам по выбору, к общей численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по этому предмету	от 60% до 69% 7 баллов от 70% до 89% 10 баллов от 90% до 100% 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.6. Доля учащихся 5-11 классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений (ВПР, РКР и прочие диагностические работы)	отношение численности учащихся 5-11 классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 5-11 классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	<u>математика, физика, химия:</u> от 30% до 49% 7 баллов от 50% до 69% 10 баллов от 70% до 100% 15 баллов  <u>русский язык, иностранный язык, история, обществознание:</u> от 40% до 59% 7 баллов от 60% до 79% 10 баллов от 80% до 100% 15 баллов  <u>биология, география:</u> от 50% до 69% 7 баллов от 70% до 89% 10 баллов от 90% до 100% 15 баллов	Один раз в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»
	1.1.7. Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	отношение численности обучающихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие, к общей численности обучающихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие	<u>математика, физика, химия:</u> от 30% до 49% 7 баллов от 50% до 69% 10 баллов от 70% до 100% 15 баллов  <u>русский язык, литература, иностранный язык, обществознание:</u> от 40% до 59% 7 баллов от 60% до 79% 10 баллов от 80% до 100% 15 баллов  <u>история, география, биология, астрономия, информатика, экономика:</u> от 50% до 69% 7 баллов от 70% до 89% 10 баллов от 90% до 100% 15 баллов  <u>ИЗО, ОБЗР, технология, физическая культура, музыка, ОДНКНР:</u> от 70% до 79% 7 баллов от 80% до 89% 10 баллов	два раза в год	Информация ГКУ «Кузбасский центр мониторинга качества образования»/Справка зам. директора по УВР

			от 90% до 100% 15 баллов		
	1.1.8. Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	отношение численности учащихся, освоивших общеобразовательную программу по предмету на «4» и «5», к общему количеству учащихся, осваивавших общеобразовательную программу по предмету	<u>математика, физика, химия:</u> от 30% до 49% 7 баллов от 50% до 69% 10 баллов от 70% до 100% 15 баллов  <u>русский язык, литература, иностранный язык, обществознание:</u>  от 40% до 59% 7 баллов от 60% до 79% 10 баллов от 80% до 100% 15 баллов  <u>история, география, биология, астрономия, информатика, экономика:</u>  от 50% до 69% 7 баллов от 70% до 89% 10 баллов от 90% до 100% 15 баллов  <u>ИЗО, ОБЗР, технология, физическая культура, музыка, ОДНКНР:</u>  от 70% до 79% 7 баллов от 80% до 89% 10 баллов от 90% до 100% 15 баллов	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
<b>Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>					
<b>2.1. Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету</b>	2.1.1. Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством просвещения РФ, различных уровней	Учитывается каждый учащийся по каждому предмету	<u>федеральный уровень:</u> победитель - 10 баллов призер - 9 баллов <u>региональный уровень:</u> победитель - 8 баллов призер - 7 баллов <u>муниципальный уровень:</u> победитель - 6 баллов призер - 5 баллов	один раз в год	диплом победителя, призера
	2.1.2. Наличие победителей и призеров различных уровней очных и заочных/ дистанционных предметных, творческих конкурсов, выставок, спортивных	Учитывается каждый учащийся	<u>Международный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 10 баллов; призер - 9 баллов;	два раза в год	Диплом победителя, призера



	соревнований		<p><u>заочная/дистанционная форма:</u>  победитель - 7 баллов;  призер - 6 баллов;  <u>Всероссийский уровень:</u>  <u>очная форма:</u>  победитель - 8 баллов;  призер - 7 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u>  победитель - 5 баллов;  призер - 4 балла;  <u>Региональный уровень:</u>  <u>очная форма:</u>  победитель - 6 баллов;  призер 5 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u>  победитель - 4 балла;  призер – 3 балла;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u>  победитель - 4 балла;  призер - 3 балла</p> <p><u>Онлайн участие на различных платформах:</u>  победитель – 2 балла;  призер – 1 балл</p>		
	2.1.3. Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством просвещения РФ, Министерством образования Кузбасса, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Учитывается каждый учащийся по каждому предмету	<p><u>Всероссийский уровень:</u>  победитель - 10 баллов  призер - 9 баллов  <u>Региональный уровень:</u>  победитель - 8 баллов  призер - 7 баллов  <u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 6 баллов  призер - 5 баллов</p>	Два раза в год	Диплом победителя, призера

<p><b>2.2.</b> <b>Профессиональный</b> <b>рост учителя</b></p>	<p>2.2.1. Распространение педагогического опыта</p>	<p>1) Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования 2) Выступления на семинарах, конференциях</p>	<p><u>Всероссийский уровень:</u> 10 баллов; <u>Региональный уровень:</u> 6 баллов; <u>Муниципальный уровень:</u> 4 балла; <u>Публикация в сети Интернет:</u> 2 балла</p>	<p>Два раза в год</p>	<p>копии печатных материалов (в т.ч. с указанием ссылки на ресурс в сети Интернет)</p>
	<p>Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ; конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера</p>	<p><u>Всероссийский уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 10 баллов; призер - 8 баллов; участник – 5 баллов; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер - 6 балла; <u>Региональный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 8 баллов; призер 7 баллов; участник – 4 балла; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 6 баллов; призер – 4 балла; <u>Муниципальный уровень:</u> победитель - 6 баллов; призер - 5 баллов; участник – 3 балла; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 4 баллов; призер – 3 балла.</p>	<p>Один раз в год</p>	<p>диплом победителя, призера, участника</p>

**IV. УЧИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (педагог-библиотекарь)**

**Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.**

<b>1.1.Результаты независимой оценки качества образования</b>	1.1.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	отношение численности учащихся, пользующихся фондом библиотеки, к общей численности учащихся	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	Два раза в год	Справка педагога-библиотекаря
	1.1.2. Осуществление текущего информирования обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в месяц (ежемесячно)	Два раза в год	Справка зам. директора по ВР
	1.1.3. Сохранность библиотечного фонда	отношение количества учебников, подаренных в рамках акции "Подари учебник школе", к общему количеству учебников	от 30% до 49% - 5 баллов; от 50% до 69% - 8 баллов; от 70% до 100% - 10 баллов	Один раз в год	Справка педагога-библиотекаря
	1.1.4. Организация книжных выставок, мероприятий	организация тематических книжных выставок, викторин, игр и других мероприятий	1 раз в месяц (ежемесячно)	Два раза в год	Справка зам. директора по ВР

**Раздел 2. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования**

<b>2.1. Результативная внеурочная деятельность педагога-библиотекаря</b>	2.1.2. Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, региональных, муниципальных предметных и творческих конкурсов, выставок	Учитывается каждый учащийся	<u>Международный уровень:</u> <u>очная форма:</u> победитель - 20 баллов; призер - 15 баллов; <u>заочная/дистанционная форма:</u> победитель - 10 баллов; призер - 8 баллов; <u>Всероссийский уровень:</u>	Два раза в год	Диплом победителя, призера
--	---	-----------------------------	---	-------------------	----------------------------

			<p><u>очная форма:</u></p> <p>победитель - 10 баллов; призер - 7 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 5 баллов; призер - 4 балла;</p> <p><u>Региональный уровень:</u></p> <p><u>очная форма:</u></p> <p>победитель - 6 баллов; призер 5 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 4 балла; призер – 3 балла;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u></p> <p>победитель - 4 балла; призер - 3 балла</p>		
<b>2.2. Профессиональн ый рост учителя</b>	2.2.1. Распространение педагогического опыта	<p>1) Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования</p> <p>2) Выступления на семинарах, конференциях</p>	<p><u>Всероссийский уровень:</u></p> <p>10 баллов;</p> <p><u>Региональный уровень:</u></p> <p>6 баллов;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u></p> <p>4 балла;</p> <p><u>Публикация в сети Интернет:</u></p> <p>2 балла</p>	Два раза в год	копии печатных материалов (в т.ч. с указанием ссылки на ресурс в сети Интернет)

	<p>Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ; конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера</p>	<p><u>Всероссийский</u> уровень:</p> <p><u>очная форма:</u></p> <p>победитель - 10 баллов; призер - 8 баллов;</p> <p>участник – 5 баллов;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 8 баллов; призер - 6 балла;</p> <p><u>Региональный уровень:</u></p> <p><u>очная форма:</u></p> <p>победитель - 8 баллов; призер 7 баллов;</p> <p>участник – 4 балла;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 6 баллов; призер – 4 балла;</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u></p> <p>победитель - 6 баллов; призер - 5 баллов;</p> <p>участник – 3 балла;</p> <p><u>заочная/дистанционная форма:</u></p> <p>победитель - 4 баллов; призер – 3 балла.</p>	<p>Один раз в год</p>	<p>диплом победителя, призера, участника</p>
--	---	--	--	---------------------------	--

