

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

МБОУ СОШ им. А.М.Селищева

с.Волово

_____ Т.В.Бакурова

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 300 от 29.12.2023г.

Директор МБОУ СОШ

им. А.М. Селищева с. Волово

_____ Т.А. Подоприхина

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
имени ученого-слависта, академика А.М. Селищева с. Волово
Воловского муниципального округа Липецкой области

Положение
принято на общем
собрании работников
МБОУ СОШ им. А.М.Селищева
с.Волово
протокол № 4 от 29.12.2023г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени А.М. Селищева с. Волово Воловского муниципального округа Липецкой области (далее МБОУ СОШ им. А.М.Селищева с.Волово) на основе Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2023г. №273-ФЗ, Трудового Кодекса РФ, Постановления правительства РФ от 20.11.2008 года №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», Закона Липецкой области «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений» от 19.08.2008 года № 180-ОЗ (с изменениями и дополнениями), решения Совета депутатов Воловского муниципального округа от 10.10.2023 года № 31 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального округа», постановления администрации Воловского муниципального округа Липецкой области РФ от 24.11.2023 года № 43 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений», постановления администрации Воловского муниципального района Липецкой области от 17.04.2023г № 131 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных бюджетных учреждений образования»

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом зарплата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего

характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических ... и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 к решению Совета депутатов Воловского муниципального округа от 10.10.2023 года № 31 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального округа».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложению № 6 к решению Совета депутатов Воловского муниципального округа от 10.10.2023 года № 31 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального округа».

14. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя (или органом муниципальной власти округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения – отделом образования администрации Воловского муниципального округа) в

соответствии с группой по оплате труда на основании решения Совета депутатов Воловского муниципального округа Липецкой области Российской Федерации «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального округа» от 10.10.2023г. № 31.

16. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

17. Руководителям и специалистам муниципальных учреждений Воловского муниципального округа образования, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов. Доплата в размере 25 процентов учитывается пропорционально также в стимулирующих и компенсационных выплатах.

III. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера работникам

18. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Воловского муниципального района от 17.04.2023г № 131 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных бюджетных учреждений образования», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при работе в ночное время;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения.

19. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

20. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится

работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

21. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК

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

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

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

23. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

24. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего

медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

25. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы. Компенсационные выплаты производятся от ставок с учетом повышающего коэффициента:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (% , руб.)
Учитель		
1	За руководство филиалами школ (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	50 - 100%
2	За классное руководство: классы с количеством до 5 учащихся классы с количеством от 5-10 учащихся классы с количеством от 11-15 учащихся классы с количеством свыше 15 учащихся	1 200 руб. 2 400 руб. 4 000 руб. 4 800 руб.
3	За классное руководство (федеральное): за один класс за два и более класса	5 000 руб. 10 000 руб.
4	За руководство направлениями методической работы, методического совета; Методическими объединениями (РМО, ШМО)	50% 10%
5	За заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской, актовым залом, музеем по другим предметам, включая начальные классы	15% 10%
6	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30% (15 ежемесячно)
7	За заведование теплицей	30%
8	За проверку письменных работ: учителям 1-4 классов учителям русского языка и литературы, математики учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права, природоведения	30% 30% 15%
9	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста». За результативную работу в Центре образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	30-40% 5-10%

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации Воловского муниципального района от 17.04.2023г № 131 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных бюджетных учреждений образования», постановлением администрации Воловского муниципального округа Липецкой области РФ от 24.11.2023 года № 43 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений».

27. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников согласно решения Совета депутатов Воловского муниципального округа от 10.10.2023 года № 31 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Воловского муниципального округа»);
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный»;
- выплаты за наличие ученой степени - кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя);
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

28. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается отделом образования администрации Воловского муниципального округа, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

29. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются: руководителям от 60 до 120% должностного оклада; заместителям руководителя от 50% до 110% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

30. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются за выполнение следующих показателей:

Заместителям директора, курирующим учебно-воспитательную работу – 95%:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям -10%;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 10%;

- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 10%;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы -20%;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя - 5%;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении -10%;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя -5%;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) -10%;

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами -10%;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования -5%.

31. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 15 лет – 25%;

свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

- работы в отрасли образования или по специальности.

В стаж работы для установления за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды

опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

32. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников.

1) Заведующему хозяйством – 280%:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения- 80%;

- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ - 40%;

- за наличие приборов учета и соблюдения лимитов расходования ресурсов коммунальных услуг – 20%;

- за планирование потребности в продуктах, кухонном оборудовании, моющих и дезинфицирующих средств -20%;

- за своевременную подачу заявок на поставку продуктов питания – 20%;

- за обеспечение условий хранения и сохранности продуктов питания – 10%;

- за знание устройства и принципов работы кухонного и холодильного оборудования – 20%;

- за знание стандартов и технических условий хранения продуктов питания – 20%;

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники пожарной безопасности и электробезопасности – 20%.

- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 30%.

2) Экономисту – 172%:

- за работу с персональными данными сотрудников -40%;

- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности -30%;

- за работу в системе электронного документооборота -40%;

- за работу с документами строгой отчетности -42%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов -20%.

3) Специалисту по закупкам – 172%:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения -40%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов -50% ;

- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок -52%;

- за размещение плана-графика закупок учреждения и изменений к нему - 30%.

4) Водителю автомобиля, автобуса – 350%:

- за интенсивный разъездной характер работ -145%;

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности -85%;

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации - 70%;
 - за классность -25%;
 - за безаварийную работу – 25%.
- 5) Секретарю руководителя – 258%:
- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде -40%;
 - за работу с архивом -60%;
 - за работу с персональными данными сотрудников и их обработку - 40%;
 - за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц -40%;
 - за сдачу отчетности в пенсионный фонд, центр занятости -78%.
- б) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий 3 разряда - 240%:
- за своевременное поддержание порядка в помещениях, участков и площадей, обслуживаемой территории -240%;
- Рабочему по комплексному обслуживанию зданий 2 разряда - 247%:
- за своевременное поддержание порядка в помещениях, участков и площадей, обслуживаемой территории -200%;
 - за работу с моющими дезинфицирующими средствами -47%.
- 7) Сторожу – 219%:
- за сохранность оборудования и имущества -219%.
- 8) Сторожу (дневному) – 254%:
- за обеспечение пропускного режима -154%;
 - за сохранность оборудования и имущества – 100%
- 9) Помощнику воспитателя – 271%:
- за отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, замечаний по обеспечению сохранности материальных ценностей -71%;
 - за создание условий для сохранения здоровья воспитанников - 100%;
 - за отсутствие травм среди воспитанников, отсутствие замечаний по соблюдению режима -70%;
 - за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников -30%.
- 10) Шеф-повару – 135%:
- за организацию работы на пищеблоке в соответствии с требованиями СанПиН -135%.
- 11) Повару – 240%:
- за организацию технологического процесса в соответствии с требованиями СанПиН -160%;
 - за высокое качество приготовления пищи -50%;
 - за знание устройства и принципа работы теплового, холодильного оборудования -30%.
- Повару – 267%:
- за организацию технологического процесса в соответствии с требованиями СанПиН -147%;
 - за высокое качество приготовления пищи - 70%;

- за знание устройства и принципа работы теплового, холодильного оборудования – 50%.

12) Кухонному работнику 2 разряда – 247%:

- за содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН -147%;

- за сохранность и бережное отношение к материальным ценностям и оборудования -100%.

13) Оператору газовых установок – 212%:

- за сохранность оборудования и имущества - 212%;

33. Выполнение стимулирующего характера производится от ставок с учетом повышающего коэффициента, устанавливаются педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ	
1.	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (по результатам ВПР, ГИА не менее 70% обучающихся показывают соответствие)	15%
2.	За преподавание учебных предметов на углублённом уровне	15%
3.	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - с детьми, проявившими выдающиеся способности; - с детьми-мигрантами; - с детьми, для которых русский язык не является родным; - с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера)	10%
4.	За руководство учебными проектами учащихся (9-11 классов): свыше 8 проекта 4-8 проектов 1-3 проекта	15% 10% 5%
5.	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	3 (за каждое занятие)
6.	За организацию социальных проектов с обучающимися: - экскурсии (за пределы округа) - экскурсии по округу	10% 5%
7.	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10%
8.	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10%
9.	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	20%
	регионального уровня	15%
	муниципального уровня	10%
10.	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)	
	всероссийский этап	20%
	региональный этап	15%
	муниципальный этап (до трех)	10%
11.	За результативность участия в региональных и заключительных	

	этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот», «Победа» и другие творческие конкурсы	
	всероссийский этап	15%
	региональный этап	10%
	муниципальный этап	5%
12.	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50% 30%
13.	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20%
14.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10%
15.	За работу не входящую в круг основных обязанностей : за безопасность перевозки детей на школьном автобусе	5%
16.	За внесение молодыми специалистами инициативных предложений по совершенствованию образовательной деятельности учреждения	30%
17.	За активное участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых учреждением в сфере образования	20%
18.	За общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива	10%
	Педагог - психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь	
19.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15%
20.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10%
21.	За проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся (не менее 1 в месяц)	10%
22.	За отсутствие нерассмотренных обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся	10%
23.	За отсутствие нерассмотренных обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	10%

24.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20%
	регионального уровня	15%
	муниципального уровня	10%
25.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15%
26.	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста. Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации	50%
	в первые два года работы в последующие три года работы	30%
27.	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20%
28.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10%
29.	За работу не входящую в круг основных обязанностей : за безопасность перевозки детей на школьном автобусе	5%
30.	За организацию социальных проектов с обучающимися:	
	-экскурсии (за пределы округа) -экскурсии (по округу)	10% 5%
31.	За внесение молодыми специалистами инициативных предложений по совершенствованию образовательной деятельности учреждения	30%
32.	За активное участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых учреждением в сфере образования	20%
33.	За наличие квалификационной категории	
	высшая квалификационная категория	25%
	первая квалификационная категория	10%
	Воспитатель ГКП, ДРГПД, ГПД, старший вожатый	
34.	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15%
35.	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20%
36.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10%
37.	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-	10%

	воспитательном процессе	
38.	За участие в оформлении помещений образовательного учреждения	10%
39.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10%
40.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10%
41.	За вовлечение родителей в педагогический процесс образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10%
42.	За ведение персональной странички на сайте образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5%
43	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50% 30%
44.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10%
45.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20%
46.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10%
47.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20%
	регионального уровня	15%
	муниципального уровня	10%
48.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15%
	регионального уровня	10%
	муниципального уровня	5%
49.	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25%
50.	За участие в методической работе образовательной организации	10%
51.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15%
	на региональном уровне	10%
	на муниципальном уровне	5%
52.	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10%
53.	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник	20%

	просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
54.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10%
55.	За работу не входящую в круг основных обязанностей: за безопасность перевозки детей на школьном автобусе	5%
56.	За организацию социальных проектов с обучающимися: -экскурсии (за пределы округа) -экскурсии (по округу)	10% 5%
57.	За внесение молодыми специалистами инициативных предложений по совершенствованию образовательной деятельности учреждения	30%
58.	За активное участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых учреждением в сфере образования	20%
59.	За наличие квалификационной категории (для ст.вожатого)	
	высшая квалификационная категория	25%
	первая квалификационная категория	10%
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
60.	За работу по внедрению и организации проектов и программ	
	федерального уровня	20%
	регионального уровня	10%
	муниципального уровня	5%
61.	За организацию работы школьного актива	10%
62.	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	10%
63.	За организацию работы родительского сообщества ОУ	10%
64.	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	10%
65.	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	10%
66.	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
	Всероссийский уровень	15%
	региональный уровень	10%
67.	За эффективность сетевого взаимодействия	1-10%
68.	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	10%
69.	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	10%
70.	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы	50%

	в последующие три года работы	30%
71.	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20%
72.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10%

34. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

35. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

Выплата водителям за безаварийную работу устанавливаются в размере 25 процентов тарифной ставки.

36. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются по истечении одного месяца работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам оформивших трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании выполненных ими показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению.

37. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску, но не

превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы.

38. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

V. Условия и порядок премирования

39. Премирование заместителей директора по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

40. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной муниципальным органом управления образованием.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Воловского муниципального округа Липецкой области РФ.

41. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

42. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

43. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:

- невыполнение государственного задания;

- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

44. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

46. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

47. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора выплачиваются в размере 80%

трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей.

На премирование директора, заместителей директора ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

48. Премии заместителям директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

49. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премии заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации Воловского муниципального округа Липецкой области РФ от 24.11.2023 года № 43 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений».

50. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

51. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

52. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

53. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

54. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

55. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

56. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

57. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания

материальной помощи и социальных выплат работникам

58. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 5 000 тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

(наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20__ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: (подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

**Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей,
специалистов и служащих районных муниципальных учреждений
образования**

№п/п	Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)	Повышающий коэффициент		
			Высшая квалиф. категория	Первая квалиф. категория	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
1 квалификационный уровень					
1	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	10 210			
2 квалификационный уровень					
2	Педагог дополнительного образования	10 590	0,25	0,1	
3 квалификационный уровень					
3	Педагог-психолог	11 000			
4	Воспитатель	11 000	0,25	0,1	
4 квалификационный уровень					
5	Педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед	11 960			
6	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ	11 960	0,35	0,1	
7	Тьютор	11 960			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей					
		Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб)			
		I	II	III	IV
7	Директор	20 160	17 640	15 350	13 380
Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников					
8	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 960			

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
9	Помощник воспитателя	6230		
Должностные оклады специалистов и служащих общепрофессиональных должностей				
10	Секретарь руководителя	6400		
11	Лаборант	6400		
12	Заведующий хозяйством	6480		
13	Зав производством (шеф-повар)	9670		
14	Специалист по закупкам, экономист	7780		
15	Специалист по охране труда, специалист по кадрам	6030		

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих районных муниципальных учреждений

Разряд оплаты труда											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
Тарифные ставки											
5430	5530	5650	5750	5870	5970	6080	6200	6780	7430	8240	8850