

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №10 Центрального района Волгограда»

Введено в действие приказом  
от 02 сентября 2019 г. № 287  
Директор МОУ СШ № 10  
\_\_\_\_\_ Д.Н. Бесов  
02.09.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО  
на заседании Совете МОУ СШ 10  
протокол от 30 августа 2019 г. № 1  
Председатель Совета МОУ СШ №10  
\_\_\_\_\_ А.А. Пахарев  
30.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом.  
Протокол № 2  
от 30.08.2019 г.  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ И.С. Добринькова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа №10 Центрального района Волгограда»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- 1.1. Постановление администрации Волгограда от 24 декабря 2018 г. № 1832 “Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда” (в ред. Постановления администрации Волгограда от 08.02.2019 № 146).
2. Приказом Департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 №531 “Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы”.
3. Постановлением Правительства Волгоградской области от 28 августа 2014 г №386-п о внесении изменений в постановление Правительства Волгоградской области от 21 мая 2014 № 265-п “О мерах реализации Закона Волгоградской области от 10 января 2014 г. № 13-ОД”
4. Постановлением от 19.09.2018 № 1291 администрации Волгограда об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов.
5. Законом Волгоградской области № 13-ОД от 10,01,2014.

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ СШ №10, и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

-условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей;

-другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СШ №10 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Оплата труда работников МОУ СШ №10, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СШ №10**

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ СШ №10 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СШ №10 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения совета образовательного учреждения и профсоюзного комитета работников МОУ СШ №10.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной

платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

-педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

-педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СШ №10.

К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образовательных учреждений пропорционально объёму выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СШ №10 устанавливаются в следующих размерах:

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.2.	2 квалификационный уровень	10980
3.3.	3 квалификационный уровень	11230
3.4.	4 квалификационный уровень	11605
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень	6272
7.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
7.1.	4 квалификационный уровень	8331
9.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
9.1.	1 квалификационный уровень	5808
10.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
10.2.	2-й квалификационный уровень	7863

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ СШ №10 устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ СШ №10 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,25 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 0,10 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается в размере 0,10 от минимальной ставки оплаты труда следующим категориям работников МОУ СШ №10:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- имеющим другие почетные звания - «Заслуженный мастер профтехобразования», «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 занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается работникам МОУ СШ №10:

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

### **3. Условия оплаты труда руководителя МОУ СШ №10 и его заместителей**

3.1. Система оплаты труда руководителя МОУ СШ №10 и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя МОУ СШ №10 определяются трудовым договором, заключенным с Центральным территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к

средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ СШ №10 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя МОУ СШ №10.

3.3. С учетом условий труда руководителю МОУ СШ №10, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Премирование руководителя МОУ СШ №10 осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СШ №10, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МОУ СШ №10 по распоряжению ЦТУ ДОАВ, заключившего трудовой договор с руководителем МОУ СШ №10, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СШ №10 на эти цели.

3.5. Премирование заместителей руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. У НАС СТОЯТ 12 И 8 % НАДО ЧЕТКО ЭТИ СУММЫ РАСПИСАТЬ КОМУ И ЗА ЧТО Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.3.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 20% за каждый час работы в ночное время.

4.3.2. 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.

4.3.3. 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.

4.3.4. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на работников Школы, и непосредственно связанных с образовательным процессом:

№ п/п	Наименование должностей работников и виды доплат	Размер доплаты в % от ставки	Примечание
-------	--	------------------------------	------------

		работника	
1.	Педагогическим работникам:		
1.1.	- за классное руководство 1-4 классов 5-11 классов	5 % 5 %	Показатели для определения размеров доплаты: – индивидуальная работа с учащимися; – планирование воспитательной работы; – проведение классных мероприятий; – работа с родителями; – участие в общешкольных мероприятиях и т. д.
1.2.	- начальных классов за проверки тетрадей	4 %	с учетом установленных норм учебной нагрузки и в зависимости от объема учебной нагрузки
1.3.	- за проверку письменных работ: а) по русскому языку и литературе б) математике	4 % 4 %	с учетом установленных норм учебной нагрузки и в зависимости от объема учебной нагрузки
1.4.	- за заведование кабинетами, мастерскими, спортивным залом, лаборантской	4%	–оснащенность материально-техническими средствами обучения; – наличие дидактического и наглядного материала; – соблюдение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности и пожарной безопасности.
1.5.	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	8 %	
1.6.	- за руководство школьными кафедрами	10 %	
1.7.	- за руководство районными МО	25 %	
1.8.	- за работу с образовательными учреждениями, находящимися в сетевом взаимодействии, в том числе и с учреждениями дополнительного образования	20 %	
1.9.	- за исполнение обязанностей инспектора по опеке, охране детства	20 %	
1.10.	- за выполнение обязанностей общественного инспектора по учету военнообязанных; - за выполнение обязанностей инспектора по предупреждению ДТТ, руководителя ЮДП;	50 %  30%	

	- за выполнение обязанностей общественного инспектора по ОТ и ТБ;	60%	
1.11.	- за организацию бесплатного питания	30 %	
1.12.	- за вредность при работе с компьютером; - в кабинете химии	12 % 8,4 %	
1.13.	- за подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы	50%	
1.14.	- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	40%	
1.15.	- за работу с детьми из социально неблагополучных семей	30%	
1.16.	- за руководство ГПД	20 %	
1.17.	- за реализацию новых ФГОСов	30%	
1.18.	- за работу по информационным и коммуникативным технологиям	60 %	
2.	Заместителям директора:		
2.1.	- за внедрение инновационных программ и технологий	70 %	
2.3.	- за научно-методическую и научно-исследовательскую работу	50 %	
2.4.	- за организацию работ с ВУЗами и образовательными учреждениями, находящимися в сетевом взаимодействии	20 %	
3.	Различные категории работников:		
3.1.	Педагогу-библиотекарю: - за работу с библиотечным фондом учебников и сохранение фонда школьных учебников	15 %	
3.2.	Секретарю школы: - за исполнение обязанностей инспектора отдела кадров - за ведение школьной документации - за ведение личных дел и трудовых книжек - за подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы	60% 80% 50% 70%	
3.3.	Педагогу-психологу школы: - за работу по предпрофильной подготовке учащихся	30%	

3.4.	Руководителю комнаты боевой и трудовой славы	7%	
3.5.	Руководителю, старшему воспитателю оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей	15%	
3.6.	Обслуживающему персоналу: - за выполнение сложной работы и работ, связанных с содержанием в исправном состоянии закрепленных участков	63 %	
3.7.	Всем категориям работников: - за работу в праздничные и выходные дни		В соответствии со ст. 89 Трудового кодекса

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В МОУ СШ №10 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя МОУ СШ №10 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ СШ №10.

5.2. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы производятся работникам МОУ СШ №10:

5.2.1. Педагогическим работникам – в соответствии с перечнем компетентностей педагога и показателями их проявления, утвержденными приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 12.07.2017 № 459 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», педагогическим советом МОУ СШ №10 и на основании таблицы «Определение стимулирующей части оплаты труда администрации, учителей и других педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области».

5.3. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их в печатном или электронном виде администрации МОУ (в рабочие группы) в соответствии с установленными образовательным МОУ СШ №10 сроками.

5.4. Показатели проявления компетентности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией образовательного учреждения один раз в год по состоянию на 1 сентября по согласованию с Советом школы на основании личного заявления работника.

5.5. Членами Совета образовательного учреждения проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого школой образования. При этом подсчитывается общее количество заполненных анкет,

определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам определяется общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю образовательного учреждения.

5.6. Членами профсоюзного комитета школы проводится анонимное анкетирование педагогических работников школы, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%) для определения степени удовлетворенности педагогических работников школы организацией образовательного процесса. Подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам определяется общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю образовательного учреждения.

5.7. Показатели проявления компетентности педагогического работника состоят из инвариантной и вариативной части.

5.8. В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

15 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам);

или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

Локальным нормативным актом МОУ прописываются условия (например: средний балл по предмету в МОУ выше, чем по городу; государственную итоговую аттестацию в форме единого государственного экзамена сдавало не менее 20 процентов от числа выпускников, с которыми работал данный учитель), при которых администрация МОУ принимает сертификат к учету проявления компетентности, эффективности деятельности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе.

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует предоставления дополнительных документов (портфолио) по компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов. Администрация МОУ рассматривает в соответствии с внутренним локальным правовым актом предоставленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов и принимает решение о соответствии/несоответствии.

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ):

$ТБ = K \times (ПБс + СБга) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ$ , где

ТБ - тестовый балл;

К - коэффициент приведения первичного балла к тестовому ( $K = 0,46$ );

ПБс - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБга - средний результат государственной итоговой аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

9 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 20 баллам.

5.9. Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника формируется МОУ самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом МОУ. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не должна превышать 30 баллов.

5.10. Показатели проявления компетентности педагога-психолога школы объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

5.11. Показатели проявления компетентности социального педагога школы объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

5.12. Показатели проявления компетентности учителя-логопеда школы объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

5.13. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Совет информацию о показателях проявления компетентности педагогических работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

5.14. Показатели проявления компетентности обсуждаются и согласовываются Советом МОУ СШ №10, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период)	0	1-3	4-6
2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период).	0	2	4
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	2	4
4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного	0	1	3

уровня)			
5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
7. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий и их применение (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	1	3
9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	2	4
10. Организация мероприятий общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	2	4
11. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
12. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
13. Результаты личного (очного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	3	6
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том	0	2	4

числе и инновационной (за анализируемый период)			
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)	0	-	2
	Итого не более 50 баллов		

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:**

1. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
2. Руководство районным, городским методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	4
3. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	3
4. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
<b>Итого:</b>	<b>15 баллов</b>

**Вариативная часть**

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Предоставление и использование возможности платных образовательных услуг. Вовлечение учащихся в систему платных образовательных услуг.	0	1-2-3	4-5-6
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы	0	1-2-3	4-5-6
3. Участие педагогов в летней кампании (оздоровительный летний отдых, трудовая практика учащихся)	0	1-2-3	4-5-6
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность заполнения журналов, выставление итоговых отметок, подготовка отчетов, посещение организационных и методических мероприятий, несвоевременное прибытие на рабочее место и другие нарушения)	0	1-2-3	4-5-6
5. Организация внеурочной	0	1-2-3	4-5-6

деятельности учащихся (в том числе систематическая воспитательная работа с классным коллективом)			
6. Охват горячим питанием.	0	1-2-3	4-5
Итого:	35 баллов		

**Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам**

№	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога-психолога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Направления и методы организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности психолога ОУ (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями по результатам организованных общеобразовательным учреждением социологических исследований. (По результатам фокус-группы учащихся, родителей)	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с учащимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия психолога с учеником. (Анкетирование)	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия психолога с учителями (Анкетирование)	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями психологической работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия психолога с родителями (Анкетирование)	0	1	2
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации учащихся 1,5 классов)	0	1	2

2.	Организация информационно-образовательной деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно-ориентированная компетентность психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью учащихся и их родителей образовательной средой, б) перспективами направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки)	11. Участие психолога в разработке программ для учеников, родителей и учителей направленной на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика. (Итоговая диагностика)	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально - значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции психологии НОУ. (Программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
			14. Организация кружков, социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844)	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контакта с родителями и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся (Типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативно приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанных программ для курса, факультатива	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для	0	1	2

		психологической культуры обучающихся	родительского клуба			
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем ученика (итоговая диагностика)	0	1	2
6	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7	Профессиональное личностное совершенствование	Обеспечивает творческий и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза.)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер – классов	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - опубликование в печати региона, Москвы, С.Петербурга, зарубежные	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ	0	1	2
			39. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2

		решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в ОУ	0	1	2
9	Компетентность субъекта субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществлять дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей, разработка индивидуальных развивающих программ.	0	1	2
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута, обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы. ( Анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах. (Социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей, другие формы взаимодействия с родителями)	0	1	2
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов.	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения направленной на профилактику вредных привычек у учащихся. (Работа волонтерских групп)	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе учитель-ученик (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для учителей и использование других форм взаимодействия с учителями)	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов. (Результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогов ОУ)	0	1	2
			50. Участие в работе школьной службы примирения «Медиация»	0	1	2

**Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам**

№ п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей,	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога
-------	----------------------	---------------------------------	--	---

		эффективности деятельности		(выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)
1.	Направления, формы и методы МОУ социально-педагогического сопровождения обучающихся	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)	0	1	2
			3. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)	0	1	2
2.	Объектно ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных: а) с	4. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			5. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики.	0	1	2

	образовательной среды	неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективным и направлениями проектирования образовательной среды	Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ (итоговая диагностика)			
			6. Организация социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)	0	1	2
3.	Субъектно ориентированная компетентность в установлении и контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности и к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы)	0	1	2
			8. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2
4.	Работа по разработке программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	9. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной, региональной, федеральной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанной программы для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм работы с родителями (законными представителями)	0	1	2
			12. Дополнительная дифференцированная работа с разными	0	1	2

			категориями обучающимися (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (итоговая диагностика)			
5.	Введение современных технологий социально-педагогической работы	Позволяет осуществлять компетентный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	13. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			14. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2
6.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	15. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			16. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного)	0	1	2
			17. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			18. Размещение авторских материалов в сети Интернет	0	1	2
			19. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности	0	1	2
			20. Наличие публикаций в специализированных изданиях	0	1	2

			различного уровня			
			21. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
7.	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	22. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
8.	Субъект - субъектные условия деятельности и	Позволяет осуществлять дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	23. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников	0	1	2
			24. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.)	0	1	2
			25. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			26. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка	0	1	2

			рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)			
			27. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель-ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами)	0	1	2
			28. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в МОУ и работе детских служб примирения и др.)	0	1	2
9.	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетенция обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образовательного процесса	29. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0	1	2
			30. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2
Итого: не более 60 баллов						

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности социального педагога**

1. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
2. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
3. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	5
4. Организация работы педагога с детскими общественными объединениями (профилактика правонарушений, пропаганда здорового образа жизни, нравственное воспитание)	4
Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 15 баллов	

**Вариативная часть**

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника
---	--

образовательной организации	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Предоставление и использование возможности платных образовательных услуг. Вовлечение учащихся в систему платных образовательных услуг.	0	1-2-3	4-5
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы	0	1-2-3	4-5
3. Участие педагогов в летней кампании (оздоровительный летний отдых, трудовая практика учащихся)	0	1-2-3	4-5
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность заполнения журналов, выставление итоговых отметок, подготовка отчетов, посещение организационных и методических мероприятий, несвоевременное прибытие на рабочее место и другие нарушения)	0	1-2-3	4-5
5. Организация внеурочной деятельности учащихся (в том числе систематическая воспитательная работа с классным коллективом)	0	1-2-3	4-5
Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 25 баллов			

5.15. За качество выполняемых работ работникам МОУ СШ №10 устанавливаются следующие выплаты:

а) надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

б) надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом руководителя по МОУ СШ №10 с учетом:

- профессионализма и оперативности в решении вопросов – 100%; отсутствия претензий к результатам выполнения работ - 100%;
- качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ - 100%;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – 100%;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения – 100%;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – 100%.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя МОУ СШ №10 на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.16. Работникам МОУ СШ №10 устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ СШ №10 в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам МОУ СШ №10 в следующих размерах:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.17. Премияльные выплаты осуществляются по итогам работы ежемесячно, ежеквартально и за полугодие и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- активное участие в работе районных, городских и региональных жюри, комиссий, экспертных групп.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Работникам может выплачиваться премия в случаях:

- юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет)
- юбилея образовательного учреждения
- профессиональных праздников

Премирование работников осуществляется по решению руководителя МОУ СШ №10 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых МОУ СШ №10 на оплату труда работников.

5.18. Премирование руководителя МОУ СШ №10 осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СШ №10, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МОУ СШ №10 по распоряжению ЦТУ КОАВ, заключившего трудовой договор с руководителем МОУ СШ №10, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СШ №10 на эти цели.

Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

#### **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- смерти членов семьи (супруга, детей, родителей) – 2000,00 рублей;
- рождения ребенка – 2000,00 рублей;
- заболевания, связанного с длительным лечением – 2000,00 рублей;
- стихийного бедствия – 2000,00 рублей;

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии с приказом директора МОУ СШ №10, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда. Размер материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Положение вводится в действие с 02.09.2019 года.

Исполнитель: директор МОУ СШ №10 Д.Н. Бесов