
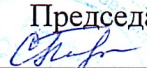


Введено в действие приказом
директора МОУ СШ № 118
от 01.10.2025г. № 100-ОД

Директор МОУ СШ № 118

Носачев В.В.
01.10.2025г.

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании
работников МОУ СШ № 118
протокол № 3 от 01.10.2025г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

Подольская С.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

01-29 № 42

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федеральным Законом от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
 - Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018г. № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (с изменениями на 25.12.2023г.);
 - Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018г. № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»;
 - приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019г. № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»;
 - приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 09.08.2023 № 507 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями от 15.07.2024);
 - приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019г. № 418 «Об утверждении порядка установления оклада руководителя образовательного учреждения, находящихся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями и дополнениями);
 - приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 28.08.2019г. № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 118 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ СШ № 118) и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников, порядок исчисления им заработной платы;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя и его заместителей;

порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенных к категории молодых специалистов;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается в целях:

реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда;

повышения эффективности и качества педагогического труда;

повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений;

повышения мотивации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений к качественному результату труда;

повышения кадровой обеспеченности образовательных учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.4. Фонд оплаты труда работников МОУ СШ № 118 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника МОУ СШ № 118, 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.

1.6. Оплата труда работников МОУ СШ № 118, 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.

1.7. Заработная плата работника МОУ СШ № 118 предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в образовательных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ СШ № 118 определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СШ № 118

2.1. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 118 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СШ № 118 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 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 представительного органа работников МОУ СШ № 118.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов работников МОУ СШ № 118 определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и не включенным в ПКГ и размеров повышения должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

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

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера должностного оклада.

2.4. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников МОУ СШ № 118 устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, руб.
1.	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1.	1 квалификационный уровень (старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре)	17149,00
1.2.	2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)	17320,00
1.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	17494,00
1.4.	4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед)	17668,00
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
2.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)	12740,00

3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист)	13126,00
3.2.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	13523,00
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень (энергетик)	13796,00
5.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, вахтёр, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания)	12488,00
6.	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
6.1	библиотекарь	13796,00

2.4.1. Размеры окладов, должностных окладов, не включенных в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	13796,00
2	Специалист по охране труда	13796,00
	Заведующий школьной библиотекой	13796,00
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	12740,00
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17494,00

2.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитывается за 1 нормо-час:

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1.	Уборщик помещений	до 1,2
2.	Библиотекарь	до 1,3
3.	Дворник	до 1,2
4.	Программист	до 1,5
5.	Садовник	до 1,3
6.	Культурный организатор	до 1,3
7.	Костюмер	до 1,3
8.	Гардеробщик	до 1,3

Месячная заработная плата работников по рекомендуемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом

месяце.

2.6. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (наличия квалификационной категории, почетного звания, стажа педагогической работы);

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников образовательных учреждений на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда;

других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.7. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» .

2.8. Часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом МОУ СШ № 118 и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к

проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным нормативным актом МОУ СШ № 118 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОУ СШ № 118.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МОУ СШ № 118 с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников МОУ СШ № 118 в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МОУ СШ № 118 является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников

МОУ СШ № 118.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется начальником Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, в ведении которого находится МОУ СШ № 118, а других работников образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором МОУ СШ № 118 при участии представительного органа работников образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 118 и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку рабочего времени.

При возложении на педагогических работников, для которых МОУ СШ № 118 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

часов педагогической (преподавательской) работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической (преподавательской) работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения);

часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в

году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.11. 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.

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

2.12. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах производится в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832.

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическим работникам следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической (преподавательской) работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3. Условия оплаты труда директора МОУ СШ № 118, его заместителей

3.1. Система оплаты труда директора МОУ СШ № 118, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя) на основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда, определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и определяется в кратности, согласно объемных показателей, предоставляемых директором по состоянию на 01 сентября, утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Объемные показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением, значительно осложняющие работу руководителя учреждения, и групп по оплате труда руководителя МОУ:

№ п/п	Показатель	Условие	Баллы
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Численность работников в образовательном учреждении, имеющих квалификационную категорию	первую	0,5
		высшую	1
3.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	10

		продленного дня	
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательном учреждении	за наличие до 4 групп круглосуточного пребывания	5
		за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания	10
5.	Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс	5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7.	Наличие используемого собственного оборудованного здравпункта, медицинского, стоматологического кабинета, столовой, буфет –раздаточной	за каждый вид	15
8.	Наличие используемых в основной деятельности образовательного учреждения:		
	автотранспортных средств	за каждую единицу	3
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	5
9.	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего образования	за каждое здание	50
10.	Организация инклюзивного образования для обучающихся с расстройством аутистического спектра	за каждого обучающегося	10
11.	Наличие обучающихся, получающих бесплатное дополнительное образование, организованное на базе данного учреждения	за каждого обучающегося	0,3
12.	Наличие коррекционных классов, групп компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности	за каждый класс (группу)	10

3.2. Среднемесячная заработная плата директора учреждения, его заместителей, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждений (без учета заработной платы директора, заместителей директора) установленный администрацией Волгограда.

3.3. Должностные оклады заместителей директора МОУ СШ № 118 устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора (в пределах ФОТ).

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей директора учреждения являются: количество заместителей директора учреждения, распределение обязанностей между заместителями директора учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на учебный год заместителям директора МОУ СШ № 118, рассчитываются согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда, действующего на дату установления указанных выплат.

3.4. С учетом условий труда директору МОУ СШ № 118, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым директору МОУ СШ № 118 относятся:

3.5.1 Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании

показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Расчет выплат стимулирующего характера директору МОУ СШ № 118 производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности директора МОУ СШ № 118. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.5.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) по итогам работы (за квартал, год), при определении которых учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период,
- участие в инновационной деятельности.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать пяти должностных окладов.

3.5.3. Ежемесячные премии за качество выполняемых работ, включающие в себя следующие выплаты директору:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

3.5.4. Единовременная премия в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет). Единовременная премия устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

3.5.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 % от оклада, должностного оклада;
- на региональном уровне – 75% от оклада, должностного оклада;
- на городском уровне – 50% от оклада, должностного оклада.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, может быть выплачена единовременная премия в размере 50% от оклада, должностного оклада.

Размер премиальных выплат устанавливается в пределах ФОТ, но не выше указанных размеров по каждому пункту.

3.6. Премирование директора (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СШ № 118 в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с директором, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СШ № 118 на эти цели.

3.7. Заместителям руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 118.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам работников пропорционально объему выполняемых работ.

4.3. 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).

4.4. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 12% от оклада, должностного оклада (в пределах ФОТ);

- за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 24% от оклада, должностного оклада (в пределах ФОТ).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам образовательного учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.5. 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):

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

4.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию, работнику образовательного учреждения производится доплата.

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

Выплаты за увеличение объема работ включают в себя (в пределах ФОТ):

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплат (в % от оклада или руб.)
1.	Руководителям школьных методических объединений Критерии доплат: – проведение 1 раз в триместр заседаний объединения; – организация и проведение предметных недель; – проведение анализа состояния преподавания предметов; – методическая помощь учителям в преподавании предмета и проведении различного рода мероприятий; – ведение документации и сдача отчетов председателю методического Совета.	20%
2.	За внеклассную работу по физической культуре и спорту. Показатели размера доплаты: – проведение внеклассных мероприятий по физической культуре и спорту; – результативность работы: наличие победителей и призёров соревнований различных уровней.	5 000.00 руб.

3.	За работу по повышению квалификации работников, за консультативную работу в экспертной комиссии по компетенциям и проведению аттестации работников	20%
4.	За расширение круга обязанностей в период проведения трудовой практики учащихся	10%
5.	За обслуживание вычислительной техники	7 000.00 руб.
6.	За работу с сайтами/системами: а) сайт bus.gov.ru; б) ЕИС «Zakupki.gov.ru»; в) официальный сайт школы; г) АИС «Е-услуги. Образование»; д) АИС «Сетевой город. Образование».	2 000.00 руб. 2 000.00 руб. 2 000.00 руб. 2 000.00 руб. 2 500.00 руб.
7.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: а) работа по воинскому учёту; б) исполнение функций председателя профсоюзного комитета; в) за составление рейтинга школы; г) учет и ведение документации, связанной с организацией питания; д) исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства; е) исполнение обязанностей школьного уполномоченного по правам ребёнка; ж) общественный инспектор по пожарной безопасности; з) исполнение обязанностей специалиста по охране труда; и) руководитель Школьного музея к) работа по противодействию терроризму и экстремизму; л) профилактика коррупционных и иных правонарушений; м) организация обучения детей ПДД и профилактики ДДТТ; н) работа с детьми-инвалидами; о) руководство школьным спортивным клубом п) организация работы ЮИД р) организация работы ДЮП с) руководство школьным театром т) руководство школьным юнармейским отрядом	5 000.00 руб. 3 500.00 руб. 3 000.00 руб. 8 000.00 руб. 5 000.00 руб. 5 000.00 руб. 2 500.00 руб. 4 500.00 руб. 3 000.00 руб. 1 500.00 руб. 3 000.00 руб. 3 000.00 руб. 2 000.00 руб. 4 000.00 руб. 2 000.00 руб. 2 000.00 руб. 3 000.00 руб. 2 000.00 руб.
8.	Составление отчётов (ежеквартальных, годовых) в области обращения с отходами	70%
9.	За материальную ответственность	70%
10.	За проведение генеральных уборок в помещениях школы	50%
11.	За благоустройство территории возле учреждения: покос травы, обрезка кустов/деревьев, полив цветочных клумб	30%
12.	За проведение ремонта в помещениях учреждения	45%
13.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика)	40%

14.	За оказание психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	4 000.00 руб.
15.	За работу с архивом	2 000.00 руб.
16.	За качественную работу с учащимися и семьями, состоящими на различных видах профилактического учёта	10%
17.	За расширение зоны обслуживания	20%
18.	За проведение санитарной обработки помещений	25%
19.	За работу в сложных погодных условиях: уборка территории, уборка снега/наледи, покос травы, обрезка кустов/деревьев, полив цветочных клумб	50%
20.	За работу в контрактной службе	50%
21.	Выполнение работ технического специалиста: а) по формированию сведений о выданных документа об образовании в ФИС ФРДО б) выдачи и активации сертификатов в системе ПФДО	25% 40%
22.	За работу с ИПРА (индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалидов)	20%
23.	За работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	10%
24.	За увеличение объёма убираемой площади	50%
25.	За ведение документации и исполнение обязанностей начальника школьного лагеря с дневным пребыванием детей	50%
26.	Ведение в сети Интернет официальной страницы школы: а) «ВКонтакте»; б) «Одноклассники».	15% 15%
27.	За организацию работы на образовательной платформе «Сферум»	15%
28.	За реализацию мероприятия в рамках федерального образовательного проекта «Код будущего»	15%

4.5.3. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, устанавливаются в следующих размерах (в пределах ФОТ):

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплат (в % от должностного оклада)
1.	за классное руководство одним классом в 1-11-х классах: за классное руководство двумя классами в 1-11-х классах:	8% 16%
2.	за проверку письменных работ с учетом фактической педагогической нагрузки: в 1-4-х классах в 5-11-х классах по: - русскому языку - математике - иностранному языку	10% 10% 7% 7%
3.	за заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивным залом МОУ СШ № 118	10%
4.	за заведование учебными мастерскими	15%
5.	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в МОУ СШ № 118	25%
6.	за руководство методическим объединением, предметной,	20%

	цикловой, методической комиссией в образовательном учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	
7.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	30%
8.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	30%

4.5.4. Выплаты за особенности работы устанавливаются работникам:

1) за особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам – 8% от должностного оклада,
прочим работникам – 4% от должностного оклада;

2) за особенности работы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – 5% от должностного оклада;

3) за особенности работы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации – 20% от должностного оклада;

4) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – 5% от должностного оклада;

5) педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), – 5% от должностного оклада.

4.6. Компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

4.6.1. Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена.

4.6.2. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования и науки Волгоградской области (далее – КОНВО) списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

4.6.3. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.4. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада, должностного оклада педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час работы.

4.6.5. Компенсационная выплата осуществляется после завершения соответствующего периода проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных МОУ № 118 на текущий финансовый год.

4.6.6. Расчет, начисление и выплата компенсации производится в срок до 31 декабря текущего года.

4.6.7. Стоимость одного часа работы педагогического работника, привлекаемого для работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, определяется согласно приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области № 2 от 09.01.2019г.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога) на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 16.07.2018 № 449 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложении № 2 к настоящему Положению, производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом.

Размер данной выплаты не подлежит изменению на протяжении учебного года, за исключением случаев изменения штатного расписания.

5.2. В МОУ СШ № 118 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов в установленном порядке;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения пропорционально объему выполняемых работ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам за:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплат (в % от оклада или руб.)
1.	интенсивность, высокие результаты и напряженность работы,	50%

	связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	
2.	за качественное выполнение функциональных обязанностей	50%
3.	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программах	50%
4.	эффективное сотрудничество с различными организациями	50%
5.	внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	30%
6.	организацию работы по оформлению самообследования	30%
7.	участие в общешкольных (районных, городских и др.) мероприятиях	25%
8.	качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства	35%
9.	организация волонтерского движения	30%
10.	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	54%
11.	сложность и дополнительную нагрузку, связанную со спецификой труда	62%
12.	ответственное отношение работника к исполнению служебных обязанностей	30%
13.	исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных	30%
14.	высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий	2000 руб.
15.	работа с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования и др. (электронный документооборот)	20%
16.	санитарное состояние вверенных помещений	20%
17.	результативность управленческих решений	60%
18.	особый режим работы	30%
19.	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	55%
20.	работа в качестве наставника молодого специалиста	10%
21.	руководство детскими школьными объединениями учащихся	3500 руб.
22.	за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника	5000 руб.

Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

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

5.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

5.4.1. Надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам, имеющим ученую степень:

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).

Дополнительно, в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения выплата за квалификационную категорию увеличивается в размере до 10 процентов от должностного оклада категориям работников образования, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

5.4.2. Надбавки за качество выполняемых работ, которые устанавливаются работникам приказом директора МОУ СШ № 118:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплат (в % от оклада или руб.)
1.	профессионализм и оперативность в решении вопросов	7300 руб.
2.	отсутствие претензий к результатам выполнения работ	3000 руб.
3.	внедрение инновационных технологий	2000 руб.
4.	обобщение и распространение передового опыта работы	6500 руб.
5.	оказание методической помощи сотрудникам школы по повышению компьютерной грамотности	500 руб.
6.	высокая оперативность и качество выполнения работ по устранению внеплановых ситуаций	4000 руб.
7.	эффективная работа по оздоровлению обучающихся	45%
8.	качественное сопровождение профориентационной работы	40%
9.	выполнение работы по организации и проведению мероприятий, направленных на повышение имиджа образовательного учреждения среди населения	4300 руб.
10.	работа с детьми из социально-неблагополучных семей	25%
11.	своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации	50%
12.	выполнение правил техники безопасности, пожарной безопасности	2500 руб.
13.	способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	2500 руб.
14.	тщательность, точность в исполнении порученной работы	1500 руб.
15.	настройка музыкальной аппаратуры	20%
16.	качественное содержание участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями: а) учебных кабинетов; б) актового зала, библиотеки, столовой; в) служебных помещений; г) пришкольного участка	8% 6% 6% 10%
17.	работа с библиотечным фондом школы	20%
18.	владение информационными программами, использованием информационных систем	10%
19.	обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки	10%
20.	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	20%
21.	результативность труда	60%

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

5.5. К выплатам за стаж работы относятся:

надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам.

5.5.1 Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 2% от должностного оклада;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 4% от должностного оклада;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 6% от должностного оклада;

при стаже работы свыше 20 лет - 8% от должностного оклада.

Определение стажа педагогической работы производится в соответствии с

постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832.

5.5.2 Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений; время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

5.5.3 Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам образовательных учреждений:

- при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет - 2% от должностного оклада;
- при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет - 4% от должностного оклада;
- при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет - 6% от должностного оклада;
- при трудовом стаже свыше 20 лет - 8% от должностного оклада.

Определение трудового стажа производится в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений, определяется следующим образом. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. В случае утраты документов о стаже

работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.6. Выплаты за квалификационную категорию производятся работникам пропорционально объему выполняемых работ в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 10% от должностного оклада;

первая квалификационная категория – 5% от должностного оклада.

Изменение размера выплат, установленных работникам за квалификационную категорию, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитываются:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплат (в % от оклада или руб.)
1	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	35
2	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	50
3	выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения	25
4	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	50
5	участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	30
6	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	50
7	за освоение стандартов образования (положительную динамику успеваемости и качества знаний по предметам)	20
8	по итогам олимпиад, предметных конкурсов, конференций, фестивалей; вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, за организацию учебно-исследовательской и проектной деятельности	25
9	за победы в профессиональных конкурсах, участие в педагогических чтениях, фестивалях, форумах:	
	районный уровень	20
	городской уровень	40
	региональный уровень	50
	всероссийский уровень	75
10	за коллективные достижения учащихся при участии в социально значимых проектах, акциях; организацию учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, культурно-зрелищных мероприятий, коллективные достижения обучающихся в спортивных мероприятиях, днях здоровья	50
11	за образцовую организацию питания учащихся	50
12	за достижение высоких результатов по охвату учащихся горячим питанием	20
13	за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	25

14	за высокий уровень исполнительской дисциплины	15
15	за участие в укреплении материально-технической базы, привлечение внебюджетных средств	50
16	за успешное прохождение инспекторских проверок, положительное заключение комиссий	50
17	за участие в работе муниципальных, региональных предметных комиссий, за работу в качестве экспертов, членов жюри, организаторов ЕГЭ, ГИА	20
18	за оформление конкурсной документации школы	50
19	за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности учреждения	50
20	за работу с компьютерной техникой, за качественное выполнение функций системного администратора	25
21	за выполнение дополнительного объема работ, не связанного с должностными обязанностями	30
22	за эффективную спортивно-массовую работу	25
23	за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	50
24	за обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда	30
25	за проведение генеральных уборок, качественную уборку пришкольной территории	30
26	за систематическое и качественное выполнение особо важных заданий, инициативу, изобретательность	50
27	за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	70
28	за своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации	20
29	за высокий уровень исполнительской дисциплины, высокое качество ведения школьной документации	50
30	за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию	50

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

5.7.1. В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения 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.

5.7.2 Снижение размеров премиальных выплат, входящих в состав заработной платы работников, применяется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Изменение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работников более чем на 20%.

5.7.3. В целях стимулирования работников образовательных учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда образовательного учреждения за счет бюджетных

средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.8. Выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливаются в следующих размерах:

за первый год работы – 40% от ставки заработной платы, за второй год работы – 30% от ставки заработной платы, за третий год работы – 20% от ставки заработной платы;

имеющим диплом с отличием за первый год работы – 50% от ставки заработной платы, за второй год работы – 40% от ставки заработной платы, за третий год работы – 30% от ставки заработной платы.

Выплата молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки).

6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

6.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

6.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 6.1 настоящего Положения.

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в МОУ СШ № 118 или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.3 Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

6.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в следующем размере:

Надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с отличием				
п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3250	2600	1950
2.	2 квалификационный уровень; инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3287	2630	1972
3.	3 квалификационный уровень; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования;	3361	2689	2017

	старший тренер-преподаватель			
4.	4 квалификационный уровень;			
	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3471	2776	2082
Надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов				
п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень;			
	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2600	1950	1300
2.	2 квалификационный уровень;			
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2630	1972	1315
3.	3 квалификационный уровень;			
	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	2689	2017	1344
4.	4 квалификационный уровень;			
	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	2776	2082	1388

6.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

7. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

7.1. Выплата вознаграждения за классное руководство осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".

7.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении

налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.

7.3. При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных (муниципальных) бюджетов.

7.4. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

7.5. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

7.6. Денежное вознаграждение исчисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

8. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

8.1. Выплата вознаграждения за классное руководство осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области от 26.08.2024г. № 504-п «О внесении изменений в постановление Администрации Волгоградской области от 28.12.2023г. № 928-п «Об утверждении некоторых правил предоставления и распределения из областного бюджета бюджетам муниципальных образований Волгоградской области иных межбюджетных трансфертов».

8.2. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения имеют педагогические работники, принятые на должность советника по воспитанию в МОУ СШ № 118 не менее, чем на 0,5 ставки.

8.3 Размер ежемесячного денежного вознаграждения советникам по воспитанию (далее – денежное вознаграждение) составляет 5000 рублей.

8.4. Денежное вознаграждение советникам по воспитанию является составной частью заработной платы, в связи с этим:

- начисляется за фактически отработанное время;
- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

- учитывается при расчете средней заработной платы для расчета отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения.

8.5. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для

обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками советников по воспитанию, являются для работников рабочим временем.

8.6. Выплата вознаграждения советникам по воспитанию осуществляется ежемесячно в сроки, установленные коллективным договором для выплаты заработной платы.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам (в том числе директору) образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом МОУ СШ № 118, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

9.3. Размер материальной помощи не должен превышать 200% оклада должностного оклада в расчете на год.

10. Заключительное положение

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.10.2025г. и действует до отмены или замены его новым.

Составила:
методист
Лукьянова О.А.

**Критерии и показатели эффективности деятельности директора
муниципального общеобразовательного учреждения**

№	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	Баллы	Форма отчетности
I. Основная деятельность образовательного учреждения				
1.	Доля учащихся на 1 педагогического работника	14,4 и менее	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		более 14,4	-2,0	
2.	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по неуважительным причинам	Отсутствие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста
		Наличие	-1,0	
			-2,0	
3.	Сохранность контингента учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	100%	2,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Не менее 70%	1,0	
4.	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	95%-100%	8,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		71%-94%	6,0	
		50%-70%	3,0	
5.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	Отсутствие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	-1,0	
6.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине ребенка	Отсутствие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	-1,0	
7.	Предоставление возможности учащимся изучать предметы на углубленном уровне (НОО, ООО)	Наличие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Предоставление возможности обучающимся на уровне СОО выбора профиля обучения	Наличие	1,0	
8.	Организация обучения по адаптированным образовательным программам	В отдельных классах	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Инклюзивно	0,5	
9.	Участие МОУ в сетевом взаимодействии	Участник сетевого взаимодействия с учреждениями, имеющими высокооснащенные ученико-места (Кванториум, Дом научной коллаборации, вузы и др.)	1,0	Наличие договоров, соглашений о сетевом взаимодействии, планы мероприятий и их реализация
10.	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	Реализация программ ФИП, ФЭП	2,0	Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		РИП, опорные площадки	1,0	Отчет о реализации РИП и деятельности опорных площадок

11.	Организация музейной работы	Наличие школьного музея, музейной комнаты, имеющих соответствующий паспорт и внесенных во Всероссийский перечень музеев	2,0	Справка МОУ с предоставлением сертификата школьного музея, музейной комнаты
12.	Участие в организации экзаменационной кампании	Организация ППЭ на базе МОУ, руководитель ППЭ, организация пункта проверки экзаменационных работ, пункта работы конфликтной комиссии	2,0	Приказ об утверждении схемы проведения экзамена, приказ о лицах, допущенных на ЕГЭ, Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
13.	Наличие учащихся, получивших на ЕГЭ 100 баллов	Наличие	2,0	Информация Регионального центра обработки информации
14.	Доля выпускников 11(12) классов, награжденных медалью «За успехи в учении» (I, II степени), от численности кандидатов на награждение медалью «За успехи в учении»	100%	2,0	Справка МОУ, информация Регионального центра обработки информации
		Менее 100%	-2,0	
15.	Динамика правонарушений и преступлений	Отсутствие преступлений и правонарушений	2,0	Справка МОУ,
		Уменьшение	1,0	Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Увеличение	-1,0	
16.	Динамика постановки на учет в ПДН ОП, КДНиЗП	Отсутствие учащихся, состоящих на учете	2,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Уменьшение	1,0	
		Увеличение	-1,0	
17.	Динамика постановки на внутришкольный учет	Наличие учащихся МОУ, снятых с профилактического учета в МОУ в связи с положительной динамикой или позитивными изменениями	1,0	Справка МОУ
18.	Реализация социокультурных проектов (программ) (международные программы, социальные проекты, «Проросток» и др.), дополнительных общеразвивающих программ по финансовой грамотности	Реализация проектов, увеличение доли учащихся, задействованных в социокультурных проектах (программах); Достижение целевых показателей по численности обучающихся, в т.м. в проекте «Вклад в будущее»	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
19.	Реализация проектов и стратегических инициатив в рамках национального проекта «Образование»:			
19.1	«Успех каждого ребенка»		8,0	
	Предоставление услуги дополнительного образования с использованием сертификата учета	Наличие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся 5-7 и 8-10 классов,	Не менее 30%	2,0	Справка МОУ,

	участвующих во Всероссийском конкурсе «Большая перемена»	Менее 30 %	1,0	Согласование со специалистом ТУ ДОАВ, выгрузка ФИСОКО
	Участие обучающихся МОУ в цикле открытых уроков «ПроеКТОриЯ»	Не менее 52%	1,0	Справка МОУ, Согласование со специалистом ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся 5-9, 10-11 классов МОУ, охваченных мероприятиями, направленными на раннюю профессиональную ориентацию, в том числе в рамках программы «Билет в будущее», в общей численности обучающихся 5-9, 10-11 классов МОУ	Не менее 12,5%	1,0	Справка МОУ, Согласование со специалистом ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями детских технопарков «Кванториум», участвующих в реализации проекта БПЛА	Не менее 12,4%	1,0	Справка МОУ, Согласование ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества	Не менее 50%	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Организация работы школьного театра	Наличие	1,0	Всероссийский перечень (реестр) школьных театров
19.2.	«Современная школа»		4,0	
	Участие в реализации региональной программы по адресному сопровождению школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Волгоградской области	Региональный куратор, куратор-наставник в сетевой паре	1,0	Приказ Облкомобразования
	Участие в реализации муниципального проекта по адресному сопровождению школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Волгоград	Куратор-наставник ШНОР в МОУ	1,0	Приказ ДОАВ
	МОУ с необъективными результатами и с низкими образовательными результатами	Отсутствие	1,0	Приказы Облкомобразования, ДОАВ
Наличие		-1,0		
наличие в списке МОУ с необъективными результатами и с низкими образовательными результатами неоднократно		-5,0	информация ФИОКО	
	Организация наставничества педагогов	Наличие	1,0	приказ МОУ с подтверждением результатов работы наставников
19.3	«Социальная активность»		2,0	
	Развитие волонтерского движения	Наличие школьного волонтерского центра, учащихся-волонтеров, участие в различных конкурсах волонтерского движения	1,0	Справка МОУ, подтверждение специалиста ТУ ДОАВ

	Участие в общественном движении	Наличие отрядов Юнармии, Первичной организации «Движение первых», «Орлята России», участие в мероприятиях	1,0	Справка МОУ, Согласование специалистом ТУ ДОАВ, приказы об участии, Справка МОУ,
20.	Развитие олимпиадного движения		4,5	
	Доля обучающихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством просвещения РФ/при поддержке Министерства просвещения РФ	Более 1% от общего количества учащихся	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 1% от общего количества учащихся	0,5	
	Доля учащихся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством просвещения РФ/при поддержке Министерства просвещения РФ	Более 0,3% от общей численности обучающихся, принявших участие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 0,3% от общей численности обучающихся, принявших участие	0,5	
	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	Более 1 % от общей численности обучающихся	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Участие в заключительном этапе ВСОШ	победители, призеры	1,0	Диплом победителя или призера ВСОШ
		участники	0,5	Приказ о направлении Облкомобразования
21.	Популяризация физической культуры и спорта		6,0	
	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях в МОУ (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендующих помещения в МОУ)	50% и более (в условиях функционирования МОУ в 1 смену)	2,0	
		30% и более (в условиях функционирования МОУ в 2 смены)	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Доля учащихся, принявших участие в выполнении нормативов комплекса ГТО, в том числе на знак комплекса ГТО	Не менее 70% от общей численности учащихся	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста
	Организация работы Школьного спортивного клуба	Наличие	1,0	Единый Всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов
22.	Численность обучающихся, награжденных персональной стипендией ВГД, ВОД	За каждого стипендиата	0,5	Решение ВГД, ВОД
23.	Организация отдыха учащихся	Наличие лагеря с дневным пребыванием детей в летний период с выполнением показателя в соответствии с Соглашением	1,0	
		Наличие лагеря с дневным пребыванием детей на базе МОУ в дни осенних, зимних, весенних каникул	0,5	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Итого по разделу:		3,5	
II. Финансово – экономическая деятельность				
24.	Достижение целевых показателей, определенных в «майских» указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	Достижение	5,0	Статотчет «ЗП «Образование»
		Не достижение	-5,0	

25.	Наличие платных образовательных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования	4,0	Справка МОУ, Согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ, согласованная с директором МКУ Центра
		Менее 10 % от бюджетного финансирования	2,0	
		Отсутствие	-2,0	
26.	Участие в конкурсах различного уровня социально-экономического и культурного характера на получение грантов	Победитель	2,0	Справка МОУ, приказы (распоряжения) органов власти различного уровня, общественных организаций, Согласование ТУ ДОАВ
		Участник	1,0	
Итого по разделу			12,0	
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
27.	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	Не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	2,0	Справка МОУ
28.	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
29.	Наличие в МОУ представительного органа работников	Наличие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
30.	Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	Более 70%	2,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		60%-70%	1,0	
31.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	Не менее 51%	2,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 51%	-2,0	
32.	Наличие педагогических работников, по итогам аттестации получивших звание «Педагог-методист», «Педагог-наставник»	Наличие	1,0	Справка МОУ
33.	Участие педагогических работников в очных конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Педагогический дебют», «Лучший педагог дополнительного образования», «Лучший педагог психолог», «Лучший педагог-дефектолог», «Самый классный классный», «Флагманы образования» и др.)	Победители	2,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Призеры	1,0	
		Участие	0,5	
34.	Наличие достижений: наград (в том числе отраслевых), премий Президента РФ, Губернатора Волгоградской области, (за предшествующий год)	Наличие наград	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие премий	1,0	
35.	Организация системы работы с молодыми педагогами	Доля педагогов в возрасте до 35 лет более 10%	2,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
Итого по разделу:			16,5	
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы, информационной открытости МОУ				
36.	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося сроком издания не старше 5 лет	100%	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
		менее 100%	-1,0	
37.	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru, официальных страницах ВК и ОК	Своевременно	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ, справки плановых
		Несвоевременно	-1,0	

				проверок ТУ ДОАВ и ДОАВ
38.	Наличие статей, репортажей, сюжетов с положительной оценкой деятельности МОУ в средствах массовой информации (3 за отчетный период)	Наличие	1,0	Справка МОУ, Согласование специалиста ТУ ДОАВ
39.	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся обращений граждан	Отсутствие предписаний/ обращений	2,0	Справка МОУ,
		Наличие предписаний/ обращений, подтвердившие доводы	-2,0	Согласование специалиста ТУ ДОАВ
40.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	80-100 баллов	2,0	Протокол общественного совета, рейтинг по итогам НОКОД
41.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	0,5	Справка МОУ,
		не выполнено	-1,0	Согласование специалиста ТУ ДОАВ
42.	Внешний аудит качества предметных, метапредметных знаний обучающихся МОУ	участие	1,0	Приказ Облкомобразования
	Итого по разделу		8,5	
Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям			100,0	

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

Инвариантная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе

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	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных
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 учащихся 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 учащихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	3
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) учащихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном	0	2	4

положении и дифференцированная работа с ними			
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 учащихся; 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 числе и инновационной (за анализируемый период)	0	2	4
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)			

Альтернативные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников (процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия последипломного образования»):					
Блок компетентностей, эффективности деятельности педагога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Методы оценки компетентности, эффективности деятельности	Источники данных Срок действия	Значения (в баллах)
Предметная компетентность, эффективность деятельности	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися,	Свободное решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных	Тестирование учителя по 100-балльной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100-балльной шкале (но не менее 60 баллов) действителен в течение 3 лет	Среднее арифметическое
		Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам,	Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам,	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100- балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам. Для учета результатов государственной итоговой аттестации выпускников IX	

	реализации образовательных программ	или результаты иной внешней независимой экспертизы	или результаты иной внешней независимой экспертизы	классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний по предмету либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по обучающимся действительны в течение 1 года	
ИКТ-компетентность, эффективность деятельности	Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности	Создание презентации по предмету. Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ. Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернетом	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-балльная шкала) Действителен в течение 1 года	до 3 баллов
Правовая компетентность, эффективность деятельности	Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач	Знание нормативных правовых документов в сфере образования	Тестирование	Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов
Социально-личностная компетентность, эффективность деятельности	Способность использовать личностный потенциал и коммуникативные и творческие способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Уровень сформированности коммуникативных и организационных навыков. Умение планировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности. Уровень проявления творческого потенциала в решении профессиональных задач	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагогического работника:

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
Итого _____ (не более 15 баллов)	

Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности МОУ:

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 динамику развития индивидуальных	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных
1. Официально зафиксированные достижения учащихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
2. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
3. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации учащихся (по результатам исследования)	0	-	2
4. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы учащимися	0	1	2
5. Создание ситуаций необходимости поиска учащимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
6. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме учащихся на дому по состоянию здоровья)	0	1	2
7. Обеспечение условий освоения учащимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
9. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях)	0	1	2

10. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
11. Доля охвата учащихся горячим питанием (среднегодовые показатели): до 10%-1б, 10-29%-2б, 30-49%-3б, 50-69%-4б, 70-89%-5б, 90-95%-6б, 96-100%-7б	0	1-4	5-7
12. Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности образовательного учреждения для родителей (законных представителей) в электронной форме (ведение электронного дневника, социального паспорта класса, паспорта образовательного учреждения, публичный доклад и др.)	0	1	2
13. Сохранение контингента учащихся. Отсутствие фактов перевода учащихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг	0	1	2
14. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) и учащихся по поводу конфликтных ситуаций	0	1	2
15. Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярный период	0	1	2
Итого _____ (не более 35 баллов)			