

Принято
На общем собрании
Трудового коллектива МОУ СШ № 113
Протокол № 1 от « 31 » 08 2023г.

Принято с учетом мнения
ПК МОУ СШ № 113
Протокол № 4
от «29» 08 2023г.
_____ Д.С.Трунтова

Утверждаю
Директор МОУ СШ № 113
_____ И.В.Каданцева
от « 31 » августа 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

№01-21-1-07

об оплате труда и выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ СШ № 113.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19.июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»; Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 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 № 400 от 28.06.2022 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 418 от 26.06.2019 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда»; приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 589 от 28.08.2019 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям»; приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 404 от 20.06.2019 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ «Средняя школа №113 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ СШ №113) 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;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя;
- порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенных к категории молодых специалистов;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СШ №113 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ СШ №113, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже *минимального размера оплаты труда*, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ СШ №113, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника МОУ СШ №113 предельными размерами не ограничивается.

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

1.8 Система оплаты труда в МОУ СШ № 113 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.9 Индексация заработной платы до МРОТ. Оклад работников индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ). При каждом изменении МРОТ проводится увеличение окладов работников до значения МРОТ, установленного законодательством. Оклад с учетом индексации выплачивается работникам Школы начиная с даты, когда вступило в силу новое значение МРОТ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Средняя школа № 113 Красноармейского района Волгограда

2.1. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 113 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СШ № 113 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 № 113

2.3. Размеры окладов, должностных окладов работников МОУ СШ № 113 определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и не

включенным в ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

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

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

2.4. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников МОУ СШ № 113 устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
1.	ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1.	1 квалификационный уровень (вожатый, секретарь учебной части)	7 009,00
1.	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1.	1 квалификационный уровень (старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре)	11 291,00
1.2.	2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)	11 420,00
1.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	11 680,00
1.4.	4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед)	12 070,00
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
2.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)	7 009,00
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
3.1.	1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист)	8 158,00
3.2.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8 787,00

4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик, инженер-программист, специалист по кадрам)	9 310,00
5	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, вахтёр, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания)	6 490,00
6	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
6.1	библиотекарь	9 310,00

2.4.1. Размеры должностных окладов не включенных в ПКГ МОУ СШ школа №113 устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	9 310,00
2	Специалист по охране труда	9 310,00
3	Заведующий школьной библиотекой	9 310,00
4	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7 009,00
5	Советник директора по взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 680,00

2.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитываться 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 (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);

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. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ работникам МОУ СШ № 113 устанавливаются повышающие коэффициенты:

-повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СШ № 113.

2.8 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,15 % от оклада, должностного оклада;

первая квалификационная категория - 0,7 % от оклада, должностного оклада.

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

2.9. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) устанавливается следующим работникам образования :

в классе (группе) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы - работникам образования, отнесенным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), - не более 0,20 от должностного оклада

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) – 0,1 от должностного оклада;

Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) также устанавливается:

работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения – не более 0,1 от должностного оклада;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – не более 0,1 от должностного оклада;

работникам образования за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - не более 0,1 от должностного оклада;

2.10. К должностным окладам по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.11. 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 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с дополнениями и изменениями).

2.12. Часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, 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, 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, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, 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. 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).

- При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
- Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом МОУ СШ № 113 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.13 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 № 113.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МОУ СШ № 113 с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников МОУ СШ № 113 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 МОУ СШ № 113 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 № 113 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 № 113. 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 № 113, а других работников образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором МОУ СШ № 113 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 № 113 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 № 113 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.

2.14 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 (преподавательской) 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).

2.15. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров оклада, должностного оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

2.16. 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.

2.17 Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Федерального закона, выплачивается:

1) застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 Федерального закона) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации;

Страхователь назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

2.18.Если Работник стал донором крови и ее компонентов-

Предоставляет оплачиваемый выходной в день сдачи крови или в любой другой день
Предоставляет дополнительный оплачиваемый выходной, который можно присоединить к ежегодному отпуску (Статья 186 ТК)

2.8.11 При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации – с отрывом от работы-

Сохраняется место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы (Статья 187 ТК)

2.19 С 01.09.2022 г. вводится должность советника по воспитанию в штат школы, при установлении нормы рабочего времени руководствоваться положениями статьи 333 Трудового кодекса РФ и приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 в части продолжительности рабочего времени в объеме 36 часов за ставку заработной платы.

2.20 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.21. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образовательные услуги по адаптированным программам, устанавливается в размере 1% от должностного оклада.

2.22 В соответствии со ст.134, 135 Трудового кодекса РФ, статьей 86 Бюджетного кодекса РФ, постановлением администрации Волгоградской области от 22 декабря 2022г. № 820-п «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Волгоградской области», руководствуясь 7,39 Устава города-героя Волгограда , произвести индексацию с 01.01.2023г. в 1,08 раза размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МОУ СШ № 113, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017г.г.», от 28.12.2012г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.23. В соответствии с постановлением Правительства Волгоградской области от 21.05.2014 № 265-п (ред.от 22.03.2022г) предусмотрено финансирование внеурочной деятельности , согласно федеральным государственным стандартам, оплата работы педагогического работника при проведении внеурочных занятий «Разговоры о важном»- 1 час и профориентация «Россия –Мои горизонты» - 1 час.

3. Условия оплаты труда Директора МОУ Средняя школа №113 Красноармейского района Волгограда и его заместителей

3.1. Система оплаты труда директора МОУ СШ № 113, 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) директора 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 муниципальных образовательных учреждений по оплате труда руководителя МОУ по сумме баллов

п/п	Показатель	Условие	Баллы
	2	3	4
	Численность обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
	Численность работников в образовательном учреждении, имеющих квалификационную категорию	первую	0,5
		высшую	1
	Наличие групп продленного дня	за каждую группу продленного дня	10
	Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательном	за наличие до 4 групп круглосуточного пребывания	5

	учреждении	за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания	10
	Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс	5
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
	Наличие используемого собственного оборудованного здравпункта, медицинского, стоматологического кабинета, столовой, буфета–раздаточной	за каждый вид	15
	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
	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего образования	за каждое здание	50
	Организация инклюзивного образования для обучающихся с ОВЗ	за каждого обучающегося	10
	Наличие обучающихся, получающих бесплатное дополнительное образование, организованное на базе данного учреждения	за каждого обучающегося	0,3
	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 Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения устанавливается:

№ п.п.	Группа по оплате труда	Базовый размер должностного оклада (руб.)	Повышающие показатели (коэффициенты) базового размера должностного оклада
1	2	3	4
1.	1 группа	27619,0	Базовый размер должностного оклада увеличивается на коэффициент и образует должностной оклад по одному из оснований:
2.	2 группа	26210,0	
3.	3 группа	24433,0	

4.	4 группа	18848,0	1) Штатная численность работников менее 30 единиц – 1; 2) Штатная численность работников от 30 до 60 единиц – 1,2; 3) Штатная численность работников от 60 до 100 единиц – 1,5; 4) Штатная численность работников от 100 до 200 единиц – 1,8; 5) Штатная численность работников более 200 единиц – 2.
----	----------	---------	---

Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

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 № 113, рассчитываются согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда, действующего на дату установления указанных выплат.

3.4 С учетом условий труда директору МОУ СШ №113 и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым директору МОУ СШ № 113 относятся:

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда № 400 от 28.06.2022 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» в соответствии с установленными критериями, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Расчет выплат стимулирующего характера директору МОУ СШ № 113 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 руководителя МОУ СШ № 113. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.4.2. 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.

3.4.3. 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.

3.4.4. 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.

3.4.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

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

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

Директору МОУ СШ № 113 устанавливается надбавка за стаж работы в соответствии с п. **5.4.5** настоящего положения.

3.6. Премирование директора (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СШ №113 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 № 113 на эти цели.

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

3.8 На основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда № 524 от 17.08.2023 , в целях реализации эффективного контракта и соблюдения единого подхода при установлении выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы

Выплаты стимулирующего характера руководящим работникам МОУ Волгограда (кроме заместителя руководителя по административнохозяйственной части) состоят из основной стимулирующей надбавки и рассчитываются по каждому руководящему работнику по следующей формуле<1>:

<1> $ОН_{pp} (R_{pp} \times S_{nn} \times U_r \times U_{pr}) / 100 \times N_{pp} \times O_{pp} \times K$ где:

$ОН_{pp}$ - основная стимулирующая надбавка руководящего работника МОУ Волгограда;

R_{pp} - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников МОУ Волгограда, определяемое в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;

S_{nn} - средняя доля от нормативной наполняемости класса (группы) по МОУ Волгограда (отношение среднесписочной наполняемости к нормативной ($S_{nn} = ; <1$)); учитываемая нормативная наполняемость - 25 человек в классе, 20 человек в группе;

U_r - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого МОУ Волгограда образования (в процентах);

U_{pr} - степень удовлетворенности педагогических работников МОУ Волгограда организацией образовательного и воспитательного процесса (в процентах);

N_{pp} — нагрузка руководящего работника $N_{pp} = ; <1$,

O_{pp} - оклад руководящего работника МОУ Волгограда.

K - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем самостоятельно на основании локального правового акта МОУ Волгограда.

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 № 113 .

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 (или) опасными 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;

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

(выплаты устанавливаются в пределах ФОТ в конкретном размере)

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. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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 **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, работнику образовательного учреждения производится доплата.

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

4.6 Перечень и размеры выплат компенсационного характера:

№	Перечень работ (увеличение объема работ)	Размер доплат
1.	Выполнение <u>обязанностей классного руководителя</u> Показатели для определения размеров доплаты: индивидуальная работа с учащимися; планирование и выполнение воспитательной работы: проведение внеклассных мероприятий; работа с родителями: доведение результатов учебно- воспитательного процесса до сведения	17% должностного оклада

	<p>родителей, посещение учащихся на дому; еженедельная проверка дневников; заполнение классного журнала, личных дел; участие в общешкольных мероприятиях; - заполнении ЕИС</p>	
2.	<p>за проверку письменных работ в 1 - 4-х классах (для учителей начальной школы); по русскому языку и литературе, по математике и иностранному языку (производятся независимо от числа обучающихся в подгруппе)</p>	<p>1-4 классах – 8% Русский язык - 8% Математика – 6% Иностранный язык – 5% должностного оклада</p>
3.	<p>Заведование учебным кабинетом, мастерскими, спортивным залом. Показатели для определения размеров доплат: наличие и систематизация дидактического и наглядного материала; -соблюдение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности и пожарной безопасности; проведение внеклассной работы по предмету; сохранность имущества; оформление кабинета; - создание комфортных условий для проведения учебного процесса.</p>	<p>5 %, должностного оклада</p>
4.	<p>Педагогическим работникам за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря</p>	<p>10 % должностного оклада</p>
5.	<p>Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание вычислительной техники</p>	<p>20 % должностного оклада</p>
6.	<p>Руководителям школьных методических объединений (заведующим кафедр) Критериями доплат являются: наличие и выполнение плана работы; - проведение 1 раз за семестр заседаний методического объединения; организация и проведение предметных декад; - проведение анализа состояния преподавания предмета; методическая помощь учителям в преподавании предмета и проведении различного рода мероприятий; - ведение документации и сдача отчетов администрации. - обсуждение и принятие рабочих программ, УМК - подготовка и проведение методических и педагогических советов; утверждение и проведение административных контрольных работ, предоставление итогового отчета; работа с молодыми специалистами</p>	<p>5 %- 10%, должностного оклада,(в зависимости от количества учителей на кафедре)</p>
7.	<p>За внеклассную работу по физической культуре и спорту.</p>	<p>15 % должностного оклада</p>

	Показатели для определения размеров доплат: - проведение внеклассных мероприятий по физической культуре и спорту; - результативность работы – наличие победителей и призеров соревнований различных уровней. -ремонт спорт.инвентаря, подготовка команд к соревнованиям	
8.	исполнение обязанностей временно отсутствующего работника школы без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	26% должностного оклада
9.	увеличении объема работ в связи с внеплановыми мероприятиями (в зависимости от выполненной работы)	50 % должностного оклада
10.	За организацию внеурочной деятельности - по предмету; - организацию внеурочной деятельности по ФГОС (по количеству групп) - за работу с кадетами	5% должностного оклада
11.	Кураторам по молодым специалистам	10% должностного оклада
12.	Выполнение обязанностей секретаря Совета школы, общего собрания, профсоюзного комитета, Педагогического совета.	2% должностного оклада
	Расширение зон обслуживания	
13.	За расширение круга обязанностей в период проведения летней трудовой практики учащихся, за организацию работы летнего отдыха учащихся (внутри школы).	30% должностного оклада
14.	За работу начальником лагеря в летний период	30% должностного оклада
15.	Работникам школы за погрузочно - разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	70 % должностного оклада
16.	Доплаты за выполнение обязанностей, не входящими в должностные: исполнение функций организация питания.	30 % должностного оклада
17.	Исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства, о выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму, ведение документации пенсионного фонда, организация воинского учета, ответственного за пожарную безопасность, ответственный по борьбе с коррупцией.	10% должностного оклада, ставки заработной платы
18.	Организация работы ЮИД и ЮДП ,работа с ветеранами труда	10% должностного оклада
19.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	35% должностного оклада
20.	при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания (в зависимости от объема работы)	40% должностного оклада

21.	работу по благоустройству, оформлению и ремонту школьных помещений	60% должностного оклада
22.	за выполнение обязанностей контрактного управляющего	50% должностного оклада
23.	За работу кадровой службы (в отсутствии в штате инспектора по кадрам)	70% должностного оклада
24.	За работу секретаря в связи с отсутствием ставки в штатном расписании (в том числе: оформление больничных листов, ведение учета рабочего времени работников школы, кадровое делопроизводство)	10% должностного оклада
25.	доплата за работу, связанную с обслуживанием сайтов	10% должностного оклада
26.	- за работу секретаря педсовета; - за работу секретаря Совета школы; - разработка локальных актов школы; - ведение статистической отчетной документации. - функции председателя профсоюзного комитета	10% должностного оклада
27.	За работу в аттестационной комиссии школы	10% должностного оклада
28.	За работу с фондами социального, медицинского и социального страхования (выборка данных о работе в школе, оформляющихся на пенсию и др.)	5% должностного оклада
29.	Работа с библиотечным фондом учебников	20% должностного оклада
30.	За ненормированный рабочий день	25% должностного оклада
31.	за работу с архивом	10 % должностного оклада
32.	Выполнение строительно –ремонтных работ (при отсутствии финансирования)	70 % должностного оклада
33.	За работу по приобретению учебников	20% должностного оклада
34.	Организация работ по облагораживанию и озеленению пришкольного участка	15% должностного оклада
35.	Организация дежурства по школе, организация медицинских осмотров работников школы.	10 % должностного оклада
36.	Выполнение функций школьного администратора в образовательно- информационной системе «Сетевой Город. Образование»	30% должностного оклада
37.	Работа курьера	10% должностного оклада
38.	За материальную ответственность	12% должностного оклада
39.	Оформление и ведение документации по тепловому хозяйству	20% должностного оклада
40.	Дополнительная работа по уборке помещений после проведения внеурочной деятельности	25% должностного оклада
41.	Доплата за работу, связанную с обслуживанием сайта zakupki.gov.ru	45% должностного оклада
42.	За работу по подготовке документации к проведению закупок	50% должностного оклада
43.	За организацию питания в школе и ведение отчетной документации	30% должностного оклада
44.	За работу не входящую в круг обязанностей	70% должностного оклада
45.	Работа по обслуживанию сайта школы	5% должностного оклада
46.	Техническое обслуживание АРМ	45% должностного оклада
47.	Оказание психолого-педагогической ,	30% должностного оклада

	методической и консультационной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей имеющих детей»	
48.	За работу на пришкольном участке	5% должностного оклада
49.	Оформление документации в электронном виде, для отчетов в центр занятости, соц.обеспечения, ведение электронных трудовых книжек	85% должностного оклада
50.	Содержание проходного помещения и крыльца в надлежащем состоянии	6% должностного оклада
51.	Доплаты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы	1% должностного оклада
52.	Доплата за работу с обучающимися ОВЗ обучающимися очно в классе	1% должностного оклада
53.	За материальную ответственность	5% должностного оклада
54.	За домашнее обучение	5% должностного оклада
55.	Работа с детьми ОВЗ в классе	10% должностного оклада
56.	Работа с АРМ	5% должностного оклада
57.	Работа по сопровождению инвалидов в школе	5% должностного оклада
58.		
59.		

4.7 Оплата за свехурочную работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8 Размер выплат компенсационного характера работникам школы устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СШ № 113, настоящего положения и оформляется приказом по тарифицируемым доплатам - на учебный год, по другим видам доплат - ежемесячно или на конкретный период, в пределах ФОТ.

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 приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 « Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы», а так же Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложении № 2 к настоящему Положению. Выплаты производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом.

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

В МОУ СШ № 113 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- премиальные выплаты по итогам работы.
- выплаты за стаж

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя школы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников школы.

5.2 К выплатам за стаж работы относятся:

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

Надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам, производится в размере:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 1% должностного оклада.
- при стаже от 5 лет до 10 лет – 2% должностного оклада
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 3% должностного оклада
- при стаже работы свыше 20 лет – 4% должностного оклада

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

Надбавка за стаж работы, устанавливаемая прочим работникам, производится в размере:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 1% должностного оклада.
- при стаже от 5 лет до 10 лет – 2% должностного оклада
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 3% должностного оклада
- при стаже работы свыше 20 лет – 4% должностного оклада

Определение трудового стажа производится в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 (с изменениями и дополнениями)

5.3 Премии по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год), приказом директора могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных показателей в работе и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью школы;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности школы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.

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

5.4. Размеры и перечень выплат стимулирующего характера:

За интенсивность и высокие результаты работы:		
№	Критерии выплат	Размер выплат
1	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента	30 % должностного оклада
2	внедрение новых методик и разработок в	40 % должностного

	образовательный процесс;	оклада,
3	за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;	50 % должностного оклада
4	за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения	50 % должностного оклада,
5	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	80 %, должностного оклада
6	за индивидуальную работу с учащимися, имеющими проблемы в изучении отдельных предметов	20 % должностного оклада,
7	за высокие творческие и производственные достижения в труде.	30 % должностного оклада
8	за организацию непредвиденных работ по оформлению сайта школы	20 % должностного оклада,
9	Эффективная работа с родителями учащихся, вовлечение их в работу школьного самоуправления, оказания помощи школе.	12 % должностного оклада
10	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	40% должностного оклада
11	доплата за сложность, интенсивность, напряженность, качество работы	95 % должностного оклада,
12	Качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий их благоустройство	30% должностного оклада,
13	Оперативное предоставление статистической информации, создание базы данных необходимой для работы школы	20% должностного оклада
14	Подготовка команд школы к участию в соревнованиях, конкурсах, мероприятиях.	4% должностного оклада
15	Работа с кадетами (отчеты подготовка к соревнованиям)	20% должностного оклада
16	Выполнение работником непредвиденных и срочных работ	25% должностного оклада
За качество выполняемых работ		
17	за профессионализм и оперативность в решении вопросов , своевременное полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных, выполнение поручений.	95 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
18	Качественное ведение документации в соответствии с требованиями нормативных документов	50 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
19	За участие в районных и городских проектах для учителей	10 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
20	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы	90 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

21	надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям.	за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей; за ученую степень доктора наук - 7000 рублей (производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время)
22	За качество выполнения образовательных стандартов (за качество обучения) 1. В средней и старшей школе Доля учащихся, имеющих «4» и «5» по итогам период: По математике, физике, химии, русскому языку -60% и выше По английскому яз 71% и выше % По биологии, географии, истории, обществознанию, литературе, черчению, 75% и выше -Искусство, физическая культура, технология, ОБЖ, информатика -90% и выше В начальной школе английский, литература, естествознание -75% и выше Русский язык, математика, 70 % и выше Искусство, физическая культура, труд 95 %	20 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
23	За высокие результаты в независимых мониторингах	10 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
24	За организацию внутришкольных выставок работ учащихся школы, организацию внутришкольных мероприятий	10 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
25	За руководство учащимися по изданию школьной прессы, школьных СМИ (за привлечение детей, педагогов), ведение тем, страниц в школьной прессе	5 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
26	За реализацию социального проекта на классе	6 % оклада, должностного оклада,
27	За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах с выступлениями, позиционирующими школу.	10 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
28	Подготовка победителей Олимпиад различного уровня: 19.1- районного	

	19.2 – городских 19.3 – всероссийских	15% должностного оклада (разовые выплаты) 30% должностного оклада (разовые выплаты) 50% должностного оклада (разовые выплаты)
29	За подготовку школы к новому учебному году	50% должностного оклада (разовые выплаты)
30	За качественно проведенные ремонтные работы	65% должностного оклада (разовые выплаты)
31	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, выполнение работ по ремонту мебели и инвентаря	90% должностного оклада (разовые выплаты)
32	Обеспечение бесперебойной работы, правильная эксплуатация, ремонт и модернизация электрических сетей оборудования	60% должностного оклада
33	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	40% должностного оклада
34	Эффективную организацию летнего труда и отдыха учащихся	30% должностного оклада
35	Высокое качество организации и проведения мероприятий по охране труда, жизни и здоровья учащихся и работников школы	25% должностного оклада
36	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение распоряжений, подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение личных дел и т.д.) участие в электронном документообороте школы.	50% должностного оклада
37	За работу в сложных погодных условиях: уборка территории, уборка снега/наледи, покос травы, обрезка кустов/деревьев, полив цветочных клумб	20% должностного оклада
38	За благоустройство территории учреждения	75% должностного оклада
39	За проведение генеральных уборок школы	8% должностного оклада
40	За качественное выполнение порученной дополнительной работы	9 % должностного оклада.
41	За организацию питания в классе (обеспеченность горячим питанием обучающихся свыше 80% охвата)	15% должностного оклада
42	За качественную оформительскую деятельность в школе.	5% должностного оклада
43	За расширение функциональных обязанностей	35% должностного оклада
44	Выполнение работником непредвиденных и срочных работ	25% должностного оклада
45	Эффективная работа по созданию волонтерского движения, кибердружины, детских объединений в	10% должностного оклада

	школе	
46	Успешная организация профилактической работы с обучающимися и родителями	70% должностного оклада
47	Ведение автоматизированного сбора информации	70 % должностного оклада
48	Проведение погрузочно-разгрузочных работ	20% должностного оклада
49	Работа на пришкольном участке	12% должностного оклада
5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год		
1.	Эффективная организация работниками выполнения своих трудовых обязанностей. (по представлению)	80 % должностного оклада
2.	Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	50 % должностного оклада
3.	Достижение высоких результатов в работе (по предоставленным отчетам)	90 % должностного оклада
4.	Участие в инновационной деятельности школы	50 % должностного оклада
5.	Высокая занятость детей в системе дополнительного образования и внеурочной деятельности, включая охват детей группы риска	35 % должностного оклада
6.	Выполнение особо важных и ответственных работ , образцовое ведение документации, оптимальная организация учебного процесса	90 % должностного оклада
7.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы	50 % должностного оклада
8.	Выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения.	95 % должностного оклада
9.	Осуществление эффективного контроля за состоянием помещений и здания школы, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	50 % должностного оклада
10.	Результативная работа по привлечению к воспитательной работе с учащимися представителей общественных организаций	25 % должностного оклада
11.	Образцовое содержание учебного кабинета	25 % должностного оклада
12.	Большой процент (более 80%) охвата горячим питанием учащихся в классе, организация за деньги родителей.	15 % должностного оклада
13.	Стабильность и рост качества обучения, достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	35 % должностного оклада
14.	Привлечение детей группы риска к разнообразным видам внеурочной деятельности	5 % должностного оклада
15.	Своевременное проведение всех видов инструктажей	40 % должностного оклада
16.	Качественное проведение оздоровительных мероприятий	20% должностного оклада

17.	Систематическая и результативная работа направленная на укрепление дисциплины и профилактику правонарушений (отсутствие пропусков уроков без уважительных причин, опозданий, деловой стиль одежды, дисциплина в классе)	30% должностного оклада
18.	Квалификационная работа с техническим оснащением по делопроизводству, создание банка данных, необходимых для работы школы.	30% должностного оклада
19.	Участие в укреплении материально-технической базы школы, привлечение внебюджетных средств	35% должностного оклада
20.	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	20% должностного оклада
21.	Успешная работа по реализации проектов и стратегических инициатив приоритетного национального проекта «Образование»	40% должностного оклада

5.6 Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ осуществляются за:

№	Критерии выплат	Размер выплат
1	Разработку локальных нормативных документов школы, учебно-методических и дидактических материалов, в том числе по внедрению и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования	25% должностного оклада
2	Участие в разработке основной образовательной программы основного общего образования (с учетом изменений)	40% должностного оклада
3	Оперативное реагирование, организация и проведение дополнительных занятий с учащимися в целях предупреждения неуспеваемости	30% должностного оклада
4	Высокий уровень организации замены уроков, недопустимость сбоев в расписании уроков и других учебных занятий, воспитательных мероприятиях	10% должностного оклада
5	Высокое качество проведения учебно-методических семинаров, круглых столов, открытых уроков, внеклассных и других мероприятий (концертов, смотров, конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, олимпиад и т.п.) разного уровня, в том числе, распространяющих опыт внедрения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования	35% должностного оклада
6	Подготовку учащихся к участию в творческих мероприятиях внешкольного уровня	15% должностного оклада
7	Высокий уровень подготовленности учащихся к исследовательской деятельности по предмету (участие учащихся в научно-практических конференциях, форумах, выставках разного уровня с тезисами, публикациями, проектами, рефератами, презентациями)	35% должностного оклада

8	Высокое качество проведения мероприятий по обобщению и распространению инновационного опыта по работе с детьми из социально-неблагополучных семей	20% должностного оклада
9	Активное участие в ремонте помещений школы	50% должностного оклада
10	Своевременная готовность помещений, здания и территории к новому учебному году	35% должностного оклада
11	Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных заданий	25% должностного оклада
12	Устранение последствий аварий	50% должностного оклада
13	Оперативное предоставление статистической информации, создание базы данных, необходимых для работы школы	40% должностного оклада
14	За дополнительную работу связанную с оформлением школы	7% должностного оклада
15	За работу по ремонту классных помещений и рекреаций школы.	60% должностного оклада
16	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	80% должностного оклада
17	Качественное обеспечение сохранности имущества	31% должностного оклада
18	За реализацию социокультурных проектов (программ) (международные программы, социальные проекты и другое)	50% должностного оклада
19	Ведение технической документации в области своей ответственности	4% должностного оклада
20	Выполнение работы по наставничеству	3% должностного оклада
21	Работа на пришкольном участке,	12% должностного оклада
22	Размещение информации на сайте школы, страницах в интернете	10% должностного оклада
23	Организация работы с пенсионным фондом, с центром занятости	5% должностного оклада
24	Выполнение работы куратора ВПР, наставнической работы	5% должностного оклада
25	Участие в инновационной деятельности школы	35% должностного оклада
26	Своевременное выполнение отчетов различной направленности,	60% должностного оклада
27	Эффективная работа и оказание помощи школе	10% должностного оклада

5.7 Выплаты (премиального характера) 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 должностному окладу.

5.8 К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям их заместителям: за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

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

5.9. Общий размер премий по итогам работы не может превышать 200 процентов должностного оклада в месяц, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности. Премирование работников осуществляется по решению руководителя МОУ СШ № 113 по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СШ № 113 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

5.10. В целях стимулирования работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенции, предоставляемой из областного бюджета, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере 20% фонда оплаты труда образовательного учреждения, при этом доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СШ № 113, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам согласно показателями эффективности деятельности (портфолио), определяется работодателем в размере 75% в стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ.

5.11 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты производятся один раз в год по состоянию на 1 сентября.

Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам МОУ Волгограда в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников МОУ Волгограда;
- при изменении в начале нового финансового года оплаты труда МОУ Волгограда.

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

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.

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

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.

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.

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 СШ № 113 на текущий финансовый год.

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

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.

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

7.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

7.2. выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа из бюджета Волгоградской области, снижение размера которой не допускается.

7.3. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам МОУСШ № 113, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

7.4. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

7.5. 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.

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

7.7. Денежное вознаграждение исчисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности по беременности и родам.

7.9. 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 педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

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

8.1. 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.

8.2. 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 №113 или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

8.3. 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.

8.4. 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 группа 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; старший тренер-преподаватель	3361	2689	2017
4.	4 квалификационный уровень;	3471	2776	2082

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

воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь			
---	--	--	--

8.5. 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)

9. Порядок определения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника МОУ СШ № 113.

9.1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника МОУ СШ № 113 (далее – МОУ) состоят из инвариантной и вариативной части. (приложение 2)

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

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

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

- администрация МОУ принимает сертификат к учету проявления компетентности, эффективности деятельности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, если государственную итоговую аттестацию в форме единого государственного экзамена сдавало не менее 20 процентов от числа выпускников, с которыми работал данный учитель,
 - Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует представления дополнительных документов (портфолио) по компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов. Администрация МОУ рассматривает в соответствии с внутренним локальным правовым актом, представленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов и принимает решение о соответствии/несоответствии.

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ)

$ТБ = К \times (ПБ_c \times СБ_{пиз}) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ$, где:

ТБ - тестовый балл;

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

ПБ_c - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный

в сертификате;

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

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

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

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

9.3 В вариативную часть включены 15 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, (**принятых педагогическим советом по согласованию с Советом школы**) отражающих специфику деятельности школы. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части равна **30** баллам.

9.4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога МОУ объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

9.5. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога МОУ объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

9.6 Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения представляет их администрации школы.

9.7 Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам школы один раз в год по состоянию на 1 сентября и согласуется с Советом школы.

9.8 Рассмотрение показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ рассматривается и утверждается на заседании Совета школы.

9.9 Комиссия по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ СШ № 113

в срок до 20 августа текущего года

-принимает от педагогических работников школы, претендующих на стимулирующие выплаты в текущем году документы,

- в срок не более 3^х дней

- рассматривает принятые документы и принимает решение о суммарной оценке за показатели проявления профессиональной компетентности педагогических работников персонально; распределяет оставшиеся средства стимулирующей части фонда оплаты труда на других работников школы.

9.10 в ходе рассмотрения может:

- заслушивать аргументированное решение методического объединения учителей,

- заслушивать работника.

9.11 Решение Комиссии по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ СШ № 113 оформляется протоколом, в котором персонально указывается суммарная оценка показателей проявления профессиональной компетентности педагогических работников и размеры стимулирующих выплат другим работникам школы.

9.12 При несогласии работника с выставленной оценкой его профессиональных компетентностей работник вправе в течение 3^х дней с момента ознакомления с решением Комиссии обратиться в Комиссию по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ СШ № 113 за

разъяснением и в этот же период (в течение 3^х дней) обратиться с письменным заявлением в комиссию МОУ СШ № 113 по трудовым спорам.

В случаях обращения работника в Комиссию по трудовым спорам Комиссия по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ СШ № 113 дает пояснения по принятому решению, пересматривает документы в присутствии работника и выносит соответствующее решение.

9.13 *Директор школы* согласует решение Комиссии по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ СШ № 113 с Советом школы.

Совет школы рассматривает представленные документы. Решение Совета школы оформляется протоколом.

9.14 На основании согласованного решения о стимулирующих выплатах за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам школы, директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах работникам школы в текущем учебном году.

8. Условия и порядок предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам школы, в рамках реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"

8.1 Иные межбюджетные трансферты предоставляются в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций из расчета 5 тысяч рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)

8.2 Иные межбюджетные трансферты предоставляются в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в установленном порядке до Министерства просвещения Российской Федерации как получателя средств федерального бюджета

8.3 Результатом предоставления иных межбюджетных трансфертов является доля педагогических работников школе, получивших ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из расчета 5 тысяч рублей в месяц с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также районных коэффициентов и процентных надбавок, в общей численности педагогических работников такой категории. (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах);

8.4 Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

8.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство установленное по состоянию на 31 августа.

8.6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам 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 страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существующим условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

8.8. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

8.9. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство 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. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

8.10. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности по беременности и родам.

8.11. 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 педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

8.12. Согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам (в том числе директору) МОУ СШ № 113 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 № 113, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда. Материальная помощь, в пределах фонда оплаты труда, может выплачиваться:

в связи со смертью близких родственников работника,
в связи с заключении брака работником,
в связи юбилейной датой,

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

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

10. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу с 30.08.2022г. и действует до отмены или замены его новым.

Директор

_____ И.В.Каданцева

Приложение 1

Утверждены
приказом департамента по образованию
администрации Волгограда
от 09.08.2023 № 507

Критерии и показатели эффективности деятельности директора муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда

№	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	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		более 14,4	-2	
2.	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по неуважительным причинам	Отсутствие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	-2	
3.	Сохранность контингента	100 %	2	справка МОУ, согласование
		Не менее 70%	1	

	учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья			специалиста ТУ ДОАВ
4.	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	95%-100%	10	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		71%-94%	8	
		50%-70%	4	
5.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	Отсутствие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	- 1	
6.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине ребенка	Отсутствие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	-1	
7.	Доля учащихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам, по программам профильного, углублённого обучения	от 80% до 100%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		от 50% до 80%	1	
8.	Организация инклюзивного образования по адаптированным образовательным программам	В отдельных классах	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Инклюзивно	1	
		Наличие разработанных АООП, АОП	1	
9.	Участие МОУ в сетевом взаимодействии	Организатор сетевого взаимодействия МОУ (принимающая сторона)	1	Наличие договоров о реализации образовательных программ в сетевой форме, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Участник сетевого взаимодействия с учреждениями, имеющими высокооснащенны	1	

		е ученико-места (Кванториум, Дом научной коллаборации, вузы)		и их реализация
10.	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	Реализация программ ФИП, ФЭП	2	справка МОУ, план мероприятий и его реализация, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		РИП, стажировочная, опорная площадки, в.т.ч по наставничеству	1	
11.	Организация музейной работы	Наличие школьного музея, музейной комнаты, имеющих соответствующий паспорт	2	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	приказ об утверждении схемы проведения экзамена, приказ о лицах, допущенных на ЕГЭ, справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
13.	Доля учащихся, получивших на ЕГЭ от 70 до 99 баллов	Не менее 15 %	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
14.	Наличие учащихся, получивших на ЕГЭ 100 баллов	наличие	2	Информация Регионального центра обработки информации
15.	Доля выпускников 11(12) классов, награжденных медалью «За успехи в учении», от численности кандидатов на	100%	2	Справка МОУ, информация Регионального центра обработки информации
		Менее 100%	-2	

	награждение медалью «За успехи в учении»			
16.	Динамика правонарушений и преступлений	Отсутствие преступлений и правонарушений	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		уменьшение	1	
		увеличение	-1	
17.	Динамика постановки на учет в ПДН ОП, КДНиЗП	Отсутствие состоящих на учете	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		уменьшение	1	
		увеличение	-1	
18.	Динамика постановки на внутришкольный учет	Наличие учащихся МОУ, снятых с профилактического учета в МОУ в связи с положительной динамикой или позитивными изменениями	1	Справка МОУ
19.	Реализация социокультурных проектов (программ) (международные программы, социальные проекты, «Проросток» и др.)	Реализация проектов, увеличение доли учащихся, задействованных в социокультурных проектах (программах)	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
20.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ по финансовой грамотности	Достижение целевых показателей по численности учащихся, обученных по программам Министерства финансов РФ, в т.ч. проекте «Вклад в будущее»	1	Справка МОУ, согласование ТУ ДОАВ
21.	Реализация проектов и стратегических инициатив в рамках национального проекта «Образование»:			
21.1	«Успех каждого ребенка»			

Предоставление услуги дополнительного образования с использованием сертификата учета	наличие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
Доля обучающихся 5-7 и 8-10 классов, участвующих во Всероссийском конкурсе «Большая перемена»	Не менее 30%	2	справка МОУ, согласование со специалистом ТУ ДОАВ, выгрузка ФИСОКО
	Менее 30 %	1	
Участие обучающихся МОУ в цикле открытых уроков «ПроеКТОриЯ»	Не менее 52%	1	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%	1	справка МОУ, согласование со специалистом ТУ ДОАВ
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями детских технопарков «Кванториум»	Не менее 12%	1	Справка МОУ, согласование ТУ ДОАВ
Доля обучающихся муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам,	Не менее 37%	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ

	вовлеченных в различные формы наставничества			
	Организация работы школьного театра	Наличие	1	Всероссийский перечень (реестр) школьных театров
21.2	«Современная школа»			
	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	1	Приказ Облкомобразования
		Куратор-наставник в сетевой паре	1	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	Приказ ДОАВ
	МОУ с необъективными результатами и с низкими образовательными результатами	Отсутствие	1	Приказы Облкомобразования, ДОАВ
		наличие	-1	
	Организация наставничества педагогов	Участие в менторской программе	1	Приказ ДОАВ

		сопровождения		
21.3	«Социальная активность»			
	Развитие волонтерского движения	Наличие школьного волонтерского центра, учащихся-волонтеров, участие в различных конкурсах волонтерского движения	1	Справка МОУ, согласование специалистом ТУ ДОАВ, приказы об участии, справка МОУ,
	Участие в общественном движении	Наличие отрядов Юнармии, учащихся МОУ - членов Движения первых, «Орлята России», участие в мероприятиях	1	
22	Развитие олимпиадного движения			
	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	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	Более 0,3% от общей численности обучающихся, принявших участие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 0,3% от общей численности обучающихся, принявших	0,5	

	Министерства просвещения РФ	участие		
	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	Более 1 % от общей численности обучающихся	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
2	Популяризация физической культуры и спорта			
3	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях в МОУ (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендуемых помещениях в МОУ)	50% и более (в условиях функционирования МОУ в 1 смену)	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		30% и более (в условиях функционирования МОУ в 2 смены)	1	
	Доля учащихся, принявших участие в выполнении нормативов комплекса ГТО, в том числе на знак комплекса ГТО	Не менее 60% от общей численности учащихся	1	Справка МОУ, согласование специалиста
	Организация работы Школьного спортивного клуба	Наличие	1	Единый Всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов
2 4	Количество обучающихся, награжденных персональной стипендией ВГД, ВОД	За каждого стипендиата	0,5, но не более 1 балла	Решение ВГД, ВОД
2 5	Организация отдыха учащихся	Наличие лагеря с дневным пребыванием детей в летний период с	1	

		выполнением показателя в соответствии с Соглашением		справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие лагеря с дневным пребыванием детей на базе МОУ в дни осенних, зимних, весенних каникул	По 0,5 за каждый	
Итого по разделу: 66,5 баллов				
II. Финансово – экономическая деятельность				
2 6	Достижение целевых показателей, определенных в «майских» указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	Достижение	5	Справка МОУ о фактической численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала, определенным в «майских» указах Президента РФ за прошедший календарный год, согласованная с директором МКУ Центра
		Не достижение	-5	
2 7	Наличие платных образовательных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования	4	справка МОУ, согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ, согласованная с директором МКУ Центра
		Менее 10 % от бюджетного финансирования	2	
		Отсутствие	-2	
2 8	Участие в конкурсах различного уровня социально-экономического и культурного характера на получение грантов	Победитель	2	Справка МОУ, приказы (распоряжения) органов власти различного уровня, общественных организаций, согласование ТУ
		Участник	1	

				ДОАВ
Итого по разделу 11 баллов				
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
2 9	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	Не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	2	Справка МОУ
3 0	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
3 1	Наличие в МОУ представительного органа работников	Наличие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Отсутствие	-1	
3 2	Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	Более 70%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		60%-70%	1	
3 3	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	Не менее 51%	2	Справка МОУ, согласование специалиста
		Менее 51%	-2	
3 4	Участие педагогических работников в очных конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Педагогический дебют», «Лучший педагог дополнительного образования», «Лучший педагог	Победители	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Призеры	1	
		Участие	0,5	

	психолог», «Лучший педагог-дефектолог», «Самый классный классный», «Флагман образования» и др.)			
3 5	Наличие достижений: наград (в том числе отраслевых), премий Президента РФ, Губернатора Волгоградской области, (за предшествующий год)	Наличие наград	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие премий	1	
3 6	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педагогических работников	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 70% от общего количества педагогических работников	0,5	
3 7	Организация системы работы с молодыми педагогами	Доля педагогов в возрасте до 35 лет более 10%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
Итого по разделу: 14 баллов				
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы, информационной открытости МОУ				
3 8	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося сроком издания не старше 5 лет	100%	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		менее 100%	-1	
3 9	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru, официальных страницах ВК и ОК	своевременно	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		несвоевременно	-1	
4	Наличие статей,	наличие	1	справка МОУ,

0	репортажей, сюжетов с положительной оценкой деятельности МОУ в средствах массовой информации (3 за отчетный период)			согласование специалиста ТУ ДОАВ
4 1	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся обращений граждан	отсутствие предписаний/ обращений	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие предписаний/ обращений	-1	
4 2	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	80-100 баллов	2	Протокол общественного совета, рейтинг по итогам НОКОД
		50-79 баллов	0,5	
4 3	Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	0,5	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		не выполнено	-1	
4 4	Внешний аудит качества предметных, метапредметных знаний обучающихся МОУ	участие	1	Приказ Облкомобразования
			Итого по разделу 8,5 баллов	
Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям			100	

Оценочный лист показателей проявления компетентности учителя

ФИО

1. Инвариативная часть

1.1. 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			Подтверждающие документы	ФИО/подпись администратора заверяющего данный критерий
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся		
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период)	0	1-3	4-6	Распечатка отчета из ГИС «Образование Волгоградской области» (Отчеты/Итог	С.С.Костычева _____ _____

				и успеваемости по предмету за учебный период)	
2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, Политоринг, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период).	0	2	4	Копии протоколов выбранных мониторинговых исследований	С.С.Костычева _____ _____
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	2	4	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов (только г.Волгограда и/или Волгоградской области)	Е.Ж.Чуракова _____ _____
		Район (не менее 5 победителей или призёров)	Город/Область (не менее 2 победителей или призёров)		
4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2	Приказ о назначении руководителем учебного проекта, приказ об итогах защиты учебных проектов	С.С.Костычева _____ _____, Е.Ж.Чуракова _____ _____
		Руководитель не менее 5 учащихся	Руководитель более 5 учащихся		
5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2	Копия экспертного заключения или приказа об экспертизе	С.С.Костычева _____ _____
6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2	Презентации, фотографии уроков и мероприятий с применением ТСО (не менее 5)	Е.Ж.Чуракова _____ _____
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	Копии сертификатов или дипломов	Е.Ж.Чуракова _____ _____
		1 курсы	Более 1 курсов		
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в	0	1	2	Журнал учета времени по	С.С.Костычева

социально опасном положении и дифференцированная работа с ними				дополнительной работе с такими детьми, отчёт о проделанной работе	_____ _____, Н.Н.Крицына _____ _____
9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	2	4	Журнал учета времени по дополнительной работе с такими детьми, отчёт о проделанной работе, отчёт о проделанной работе	Е.Ж.Чуракова _____ _____
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	Копии приказов	Н.Н.Крицына _____ _____, Г.Ю.Карасёва _____ _____
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	Копии приказов	Е.Ж.Чуракова _____ _____
12. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2	Копии приказов	Г.Ю.Карасёва _____ _____, В.Ю.Голубева _____ _____
13. Результаты личного (очного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	3	6	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов	Е.Ж.Чуракова _____ _____
		Район	Город, область		
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе и инновационной (за анализируемый период)	0	2	4	Копии сертификатов, приказов, копия программы выступления	Е.Ж.Чуракова _____ _____
		Район	Город, область		
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)	0	-	2	Ксерокопия титульного листа, ксерокопия оглавления с указанием ФИО, выходные данные	Е.Ж.Чуракова _____ _____

				издания, копия статьи	
Итого _____ (не более 50 баллов)					

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

Подтверждающие документы – копии приказов. ФИО/подпись администратора заверяющего данный критерий – С.С.Костычева _____.

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

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности:

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной МОУ	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника			Подтверждающие документы	ФИО/подпись администратора заверяющего данный критерий
	анный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся		
1. Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций		-	2	Справка	С.С.Костычева _____
2. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника		1-2	3-4	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов	Е.Ж.Чуракова _____
		Район	Город, область		
3. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса		1	2	Аналитическая справка	Е.Ж.Чуракова _____
4. Проведение подворовых обходов микрорайона МОУСШ№113, с целью обновления и предоставления информационной базы данных о детях в возрасте 6,5-18 лет, подлежащих обучению по основным программам общего образования		-	2	Справка	С.С.Костычева _____
5. Охват обучающихся горячим питанием (для классных руководителей)		1-2	3-5	Справка	.Ю.Голубева _____

		50–69%	70–100%		
6. Организация работы обучающихся на пришкольном участке		1	2	Справка	В.Ю.Голубева _____
7. Участие в работе Совета школы, Совета профилактики школы, Аттестационной комиссии, Методического совета или других		1	2	Копии протоколов	С.С.Костычева _____ Е.Ж.Чуракова _____ Н.Н.Крицына _____ Н.А.Шабалина _____
8. Официально зафиксированные достижения обучающихся в дистанционных конкурсах		1	2	Копии приказов, копия протоколов	Е.Ж.Чуракова _____
или Наличие публикаций обучающихся выполненных под руководством учителя		Не менее 3 конкурсов, 30-50% обучающихся в каждом	Более 3 конкурсов, 51-100% обучающихся в каждом		
		-	2	Ксерокопия титульного листа, ксерокопия оглавления с указанием ФИО, выходные данные издания, копия статьи	
9. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)		1	2	Копии сертификатов, приказов	Е.Ж.Чуракова _____
		Школа, дистанционно	Район, город, область		
10. Участие в различных профессиональных ассоциациях (первичная профсоюзная организация)		-	2	Справка	Е.В.Хоршева _____
11. Наличие индивидуального сайта, работа с сайтом школы (заметки или статьи на школьном сайте)		1	2	Скриншоты страниц сайта	Е.Ж.Чуракова _____
12. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, своевременность заполнения и ведения электронного журнала		-	2	Справка	С.С.Костычева _____
13. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения, выступления на конференциях, педагогических советах и др.)		1	2	Копия плана и отчёта по теме самообразования	Е.Ж.Чуракова _____
14. Оказание консультационной помощи родителям (выступления на родительских собраниях, педагогическом лектории и др.)		1	2	Протоколы родительских собраний	С.С.Костычева _____
15. Повышение квалификации педагогического работника по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование других педагогов и обучающихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий		-	2	Копии дипломов, сертификатов, приказов	Е.Ж.Чуракова _____
Итого _____ (не более 35 баллов)					

Сумма всех показателей проявления компетентности учителя = _____

Согласовано

руководитель ПК _____ / _____

название ПК

подпись

ФИО

« ____ » _____ 20 ____ года

Приложение № 3

Продолжительность ОГЭ

- по математике, русскому языку, литературе составляет 3 часа 55 минут (235 минут);
- по физике, обществознанию, истории, биологии, химии – 3 часа (180 минут); по информатике и информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ), географии – 2 часа 30 минут (150 минут);
- иностранным языкам (английский, французский, немецкий, испанский) (кроме раздела «Говорение») – 2 часа (120 минут); по иностранным языкам (английский, французский, немецкий, испанский) (раздел «Говорение») – 15 минут;

Продолжительность ЕГЭ:

Предмет	Продолжительность
---------	-------------------

Русский язык	3 часа 30 минут (210 минут)
--------------	-----------------------------

Математика профильного уровня	3 часа 55 мин (235 мин)
-------------------------------	-------------------------

Математика базового уровня	3 часа (180 минут)
----------------------------	--------------------

Физика	3 часа 55 мин (235 мин)
--------	-------------------------

Информатика и ИКТ	3 часа 55 мин (235 мин)
-------------------	-------------------------

Биология	3 часа 55 мин (235 мин)
----------	-------------------------

Литература 3 часа 55 мин (235 мин)

Обществознание 3 часа 30 минут (210 минут)

Химия 3 часа 30 минут (210 минут)

История 3 часа (180 минут)

География 3 часа (180 минут)

Иностранные языки (английский, французский, немецкий, испанский языки)(за исключением раздела «Говорение»)3 часа 10 минут (190 минут)

Иностранные языки (китайский язык) (за исключением раздела «Говорение») 3 часа (180 минут)

Иностранные языки (английский, французский, немецкий, испанский языки) (раздел «Говорение») 17 минут

Иностранные языки (китайский язык) (раздел «Говорение») 14 минут

Продолжительность рабочего времени при проведении ГИА

Название обязанностей	Продолжительность рабочего времени
Руководитель ППЭ	Продолжительность выполнения экзаменационной работы + 2 часа
Член ГЭК	Продолжительность выполнения экзаменационной работы + 1 часа
Технические специалисты	Продолжительность выполнения экзаменационной работы + 2 часа
Организаторы в/вне аудитории ППЭ сопровождающие	Продолжительность выполнения экзаменационной работы

Расчет размера компенсационной выплаты за работу по подготовке и проведению ГИА

	Наименование должности	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб. с компенсацией на ОКП*	Среднемесячное количество рабочих часов	Размер компенсационной выплаты за час
Педагогический персонал	Педагог дополнительного образования	11080,00	72	153,89
	Старший вожатый	10 956,00	144	76,08
	Воспитатель	11 330,00	144	78,68
	Методист	11 330,00	144	78,68
	Социальный педагог	11 080,00	144	76,94
	Педагог-психолог	11 330,00	144	78,68

Старший методист	11 705,00	144	81,28
Учитель-логопед	11 705,00	80	146,31
Преподаватель-организатор ОБЖ	11 705,00	72	162,57
Педагог-библиотекарь	11 705,00	144	81,28
Учитель	11 705,00	72	162,57

*- компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией

