


Согласовано: 
Председатель профкома
Абдулхакимова Р. Х.

Принято:
решением собрания
трудоового коллектива
протокол №2 от 30.04.2021г..

Утверждаю: 
Директор МКОУ КСОШ
З.С.Корголова
Приказ №37 от 30.04.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
"Калининаульская средняя общеобразовательная школа имени Героя России Гайирханова
М.М."

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», »; Постановлением Правительства РД от 27 февраля 2019 г. №28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки РД ; Постановлением Правительства РД № 89 от 27.04.2021г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан».

Положение применяется при определении размера заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных образовательных организаций муниципального района (далее - учреждения), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений, устанавливаемых на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»; размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами (положениями) в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Республики Дагестан и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общепрофессиональным должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждений, по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих».

1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, социального обслуживания населения и культуры, определяются согласно положениям об оплате труда работников учреждений соответствующих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.7. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.8. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Финансовое обеспечение расходных обязательств Республики Дагестан,

связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций государственных казенных учреждений Республики Дагестан, а также на предоставление государственным бюджетным и автономным учреждениям Республики Дагестан субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам на соответствующий финансовый год.

1.10. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления

2.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:

2.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5236

2.1.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1-и квалификационный уровень	Дежурный по режиму	6945
	Младший воспитатель	5236
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5236
	Старший дежурный по режиму	7620

2.1.3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1-й Квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый:	10964
	при наличии I квалификационной категории	11840
	при наличии высшей квалификационной категории	12788
2-й Квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер-преподаватель:	11840
	при наличии I квалификационной категории	12788
	при наличии высшей квалификационной категории	13811
3-й Квалификационный уровень	Педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, воспитатель, мастер производственного обучения, методист:	11840
	при наличии I квалификационной категории	12788
	при наличии высшей квалификационной категории	13811
4-й Квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель о к (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), старший	11840

	воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед):	
	при наличии I квалификационной категории	12788
	при наличии высшей квалификационной категории	13811
	Учитель:	12792
	при наличии I квалификационной категории	13814
	при наличии высшей квалификационной категории	14849

* В оклады, должностные оклады педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.4. профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1-й Квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, ЖЖ лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования из детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню):	10964
	при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и ж наличии I квалификационной категории	11840
	при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории	12788
	при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории	13811
2-й Квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим	10964

ионный уровень	<p>общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования:</p>	
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	11840
	<p>при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	12788
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории</p>	13811
3-й Квалификац ионный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования:</p>	10964
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда I квалификационный уровень руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	11840
	<p>при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	12788

при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории	13811
---	-------

2.2. Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

-за специфику работы;

-за наличие звания;

-за наличие ученой степени «Кандидат наук» и «Доктор наук».

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.1. Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих размерах:

Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент за специфику работы, %
Общеобразовательные учреждения, в том числе:	
педагогические работники, работающие в лицейских классах;	10
педагогические работники, работающие в гимназических классах	10
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	13
Работники, владеющие иностранным языком и применяющие его в работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	10
Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в том числе:	
Логопедические пункты	13
Классы (группы) компенсирующего обучения, Социальные коррекционные классы (группы) для детей с отклонениями в развитии различной направленности в образовательных учреждениях разных типов	13
Классы (группы) компенсирующего обучения, специальные коррекционные классы (группы) для детей с отклонениями в развитии различной направленности в образовательных учреждениях всех типов	13 13

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

2.2.2. Повышающий коэффициент за наличие звания

- "Заслуженный учитель Российской Федерации",

- "Заслуженный учитель Республики Дагестан",

- "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для всех образовательных организаций, за исключением организаций высшего и дополнительного образования, а также научных организаций.

При наличии нескольких почетных званий оплата труда производится по одному, имеющему наибольшее значение.

2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

При наличии звания и ученой степени оплата производится по каждому основанию.

2.3. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству. Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

3. Условия оплаты труда директора, заместителей директоров и главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата директоров, заместителей директоров главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного стимулирующего характера директорам учреждений принимается Министерством образования науки Республики Дагестан. Решение о премировании заместителей директора, главного бухгалтера учреждения принимается директором.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года 329 «О типовой форме трудового договора руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, том числе с учетом масштаба управления особенностями деятельности и значимости учреждения. В качестве показателя эффективности работы директора учреждения, по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению предыдущим годом, без учета

повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа Республики Дагестан, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, кратности от 1 до 3. Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей профессий работников учреждений, которые относятся основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования науки Республики Дагестан. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу сельской местности специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

Орук. = ЗПср ХК, где:

Орук. - должностной оклад руководителя;

ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся основному персоналу учреждения; - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

3.4. Отнесение группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов т.д.). Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются приказом Министерства образования науки Республики Дагестан.

3.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся основному персоналу возглавляемого им учреждения, (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

3.6. Министерство образования науки Республики Дагестан устанавливает директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Министерством образования науки Республики Дагестан с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Министерства образования науки Республики Дагестан.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

3.7. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с Министерством образования науки Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

4. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера государственных учреждений Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства

Республики Дагестан от 27 апреля 2021 года № 89, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных высокогорной, пустынной безводной местности); -

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 других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах вредными (или) опасными иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий);

рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке ремонту спецодежды, гладильщик);

рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки); рабочим хозяйственной службы (газосварщик, дезинфектор).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директора учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан. Указанные выплаты исчисляются к общей сумме начисленной заработной платы по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, компенсационным и стимулирующим выплатам.

4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер компенсационных выплат (процентов)
За классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	
1-4 классы	10
5-11 классы	13
(в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата производится в половинном размере от соответствующих доплат)	
За проверку письменных работ:	
в 1 – 4 классах	10
по родному языку русской школы и русскому языку национальной школы	10

по русскому языку и литературе в 5 – 11 классах	10
по математике, иностранному языку	6
по химии, физике, черчению	3
В классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат. Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки	
За заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе, школе-интернату, 3 – по основной школе, за исключением кабинетов ОБЖ): общеобразовательные школы, школы-интернаты	5
За заведование вечерним, заочным отделением и отделением по специальности при количестве учащихся:	
от 100 до 125 чел.	11
от 126 до 150 чел.	13
от 151 до 200 чел	16
За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится)	2 %(но не более 30 на учреждение)
За заведование учебно-опытным (учебным) участком:	
основные школы	6
средние школы	10
За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов комплектов:	
до 10	10
от 11 до 20	15
21 и выше	13
При наличии комбинированных мастерских:	
до 10	13
от 11 до 20	19
21 и выше	22
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах, школах-интернатах с числом классов, классов-комплектов:	
11-19	16
20-29	30
30 и более	60
За работу с библиотечным фондом бесплатных учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в общеобразовательном учреждении:	
От 100 до 800	2
От 801 до 2000	3
От 2001 до 3500	6
За каждые последующие 1500 экземпляров	3
При этом предельный уровень общей доплаты по	

учреждению	13
За заведование учебно-консультационным пунктом	6
За преподавание русского языка в школах (классах), в которых обучение ведется на родном языке	10
За преподавание родного языка в школах, где обучение ведется на русском языке	10
За наличие в классе общеобразовательной организации детей свыше:	
от 26 до 30 детей	3
от 31 до 40 детей	6
свыше 40 детей	9
Всего;	

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений. Указанный локальный акт принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии статьи 372 ТК РФ (при наличии такого органа) или же, в соответствии порядка / принятия локальных нормативных актов учреждения, утвержденного руководителем учреждения

5. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2021 года №89, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты). Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов

самоуправления, научно- методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения.

5.3.К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада); лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим: 1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

5.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) учетом учебной нагрузки;

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков факультативов;

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;

участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, том числе активное участие семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления т.д.);

сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля; отсутствие жалоб со стороны работников.

5.6. Работники учреждений премируются:

а) В случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан – в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан – в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации – в размере 15 000 рублей; Президентом Российской Федерации – в размере 20 000 рублей;

б) при награждении: орденами медалями Российской Федерации – в размере 20 000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования науки Республики Дагестан - размере 5000 рублей.

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять: для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов.

6. Другие вопросы оплаты труда .

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производится: работникам - на основании приказа учреждения; директорам учреждений - на основании приказа Министерства образования и науки Республики Дагестан. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях особыми климатическими условиями не применяется.».

Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических
работников и лиц, занимающих другие должности
МКОУ КСОШ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117»; Постановлением Правительства РД от 27 февраля 2019 г. №28 О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки РД; «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», постановления администрации МР «Казбековский район» № 17 от 18.03.2019г.»Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Казбековский район» РД.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и лиц занимающих другие должности, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.3. Положение включает примерный перечень оснований эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога и других работников. Каждому основанию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

1.4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с Управляющим советом учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работников образовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов- не менее 5%.

Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителю образовательного учреждения устанавливается Приказом Начальника Управления образования администрации муниципального района в соответствии с Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений и ИМЦ. В случае, если данная часть стимулирующих выплат

руководителю Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри Учреждения.

1.6. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

1.9. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты). Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

2.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения.

2.3.К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада); лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим: 1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

2.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) учетом учебной нагрузки:

- от 3 до 5 лет - 2 процента;
- от 6 до 10 лет - 3 процента;
- от 11 до 15 лет - 4 процента;
- свыше 16 лет - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада); лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).

III. Условия премирования.

3. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан – в размере 10000 рублей;

Главой Республики Дагестан – в размере в размере 15000 рублей; Правительством Российской Федерации – в размере в размере 15000 рублей; Президентом Российской Федерации – в размере в размере 20000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере в размере 20000 рублей;

в) ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере в размере 10000 рублей; Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере в размере 5000 рублей;

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков факультативов;

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;

участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, том числе активное участие семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления т.д.);

сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля; отсутствие жалоб со стороны работников.

3.2. Основным условием премирования по п.3.1. является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность представляемой ими информации.

3.3. К существенным изменениям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (12 месяцев).

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников государственных образовательных учреждений;

республиканская программа мониторинговых исследований.

4.3. Основаниями для определения критериев по начислению стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений по результатам труда являются следующие:

КРИТЕРИИ для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ КСОШ педагога:

№	Критерии оценки	Баллы	Оценка комиссией
1	Результаты административных контрольных работ Справляемость 51-60%-1б. 61-70%-2б., 71%-80%-3б, 81%-90%-4б, 91% и больше-5б. Качество: 30%-40% -0,5б., 41-50%1б., 51-70%-2б. 71%-80%-3б, 81%-90%-4б, 91%-100%-5б.	10б.	
2	Достижения уч-ся: исследовательские и проектные работы (4 работ за полугодие): Районные: 1 место-4б., 2 место-3б, 3 место-2б., участие –1 руководит. Республ.: 1 место-6б, 2 - 5 б, 3 – 4б, участие – 2б руководит.	6б.	
3	Достижения уч-ся: предметные олимпиады: Районные: 1 место-7., 2 место-6б, 3 место-5б., участие – 1б руководит.. Республ.: 1 место-10 б, 2 - 9 б, 3 – 8б, участие – 2б руководит.	10б.	
4	Проведение спортивных соревнований школьного этапа - в месяц 1 раз-2б. (4 соревнований в полугодии) Участие команд учащихся в командных спортивных мероприятиях: районные (команда): 1 место-5б., 2 место-4б, 3 место-3б., Участие в районе- 3 б. руководителю; При участии в районных командных соревнованиях , за личное первенство - призовые места- 1 б. за каждое место; Республиканские (команда) - 1 место-7 б, 2 - 6 б, 3 – 5б, При участии в командных республиканских соревнованиях , за личное первенство – 2 б. за каждую грамоту дополнительно. Участие в республ. - 2б руководителю. Участие в Российских(команда)-6 б. руководителю.	7б.	
5	Участие учащихся в творческих конкурсах (ИЗО, технология, музыка): Районные : один человек, одна номинация -1 место-3б., 2 место-2б, 3 место-1б.. Если больше одной номинации- 1 балл за призовое место. Участие в районе-1б. руководителю; Республиканские - 1 место-4 б, 2м. - 3б, 3м. – 2б, Участие в республ. - 2б руководителю.	4б.	
	Достижения педагога:		
6	Итоговая аттестация в форме ЕГЭ и ОГЭ для 9-11 классов: 100% справляемость при сдаче ЕГЭ и ОГЭ (по предмету): - 5 б. Качество (по предмету): 50-60% -3б, 60-70 %.-4б.; 71--80 %.-6б; 81-90%-8б.; 91-100%-10б.;	До10.	

7	Участие педагога в конкурсах педмастерства: «Учитель года», «Самый классный» и другие профессиональный конкурсы (не менее 5 участников): Школьные:- 1 место-3б., 2 место-2б, 3 место-1б; Районные: 1 место-6б., 2 место-5б, 3 место-4б., участие-2б.; Республиканские - 1 место 8б, 2 м.- 7 б, 3м. – 6б, участие -4б.	8б.	
8	Участие педагога в конкурсах и мероприятиях районного уровня: спортивных, художественных, творческих.	1 б.	
9	Открытые уроки и открытые мероприятия-2 в четверть (1открытый урок, 1 открытое мероприятие): На уровне школы – 2б, в районе -3 б. ; в республике-4б.	4б.	
10	Творческая группа- районного этапа-3б, руководитель ШМО – до 2б.	До 3б,	
11	Стаж работы: до 5-ти лет-1б;6-10-2б;11-15-3б;16-20-4 б.; 21 и больше-5 б.	5	
	Заполняется администрацией школы:		
12	За выполнение работ, превышающие должностные обязанности: Организаторы- (ЕГЭ и ОГЭ-1 б. в Дылым, 2 б. в Хубар); Организаторы и члены комиссий районных олимпиад- -за 1 выезд-1б; Олимпиады, ВПР -технический специалист-5 б.); секретарь педсовета и Сопевания при директоре-1б.; Ответственный за ведение сайта, Дневника -5б.; Ответственный за ОГЭ и ЕГЭ - 5б.; Дополнительные занятия с учащимися -1б.; Подписка-до 1,5 б.Учитывая сумму подписки	до 5 б.	
13	Наставническая работа. (За одного практиканта 1-б.)	1- б.	
14	своевременное исполнение должностных обязанностей: - отсутствие замечаний по заполнению журнала- 0,5б; -- отсутствие замечаний по поводу поурочного плана- 0,5б; -отсутствие замечаний по проверке тетрадей - 0,5б;	1,5	
	Классные руководители:		
15	- отсутствие замечаний по заполнению личных дел- 0,5б; - отсутствие замечаний по поводу ведения дневников учащихся- 0,5б. - отсутствие замечаний по заполнению журнала- 0,5б;	до 1,5-х б.	
16	Результативное участие в школьных рейтинговых мероприятиях (в зависимости от уровня мероприятия и результативности участия) -0,5 б. за каждое мероприятие(не более 6 мероприятий за полугодие)	До 3б.	
	Итого:	80 б.	

Заместитель и директоров по УВР, ВР, безопасности	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до3
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До3
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	До3
	выполнение обязанностей ,превышающих должностные полномочия	До2
	Максимальное количество баллов:	11
Заместитель	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до1

директора по АХЧ	своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	до1
	выполнение обязанностей ,превышающих должностные полномочия	до1
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до1
	Максимальное количество баллов:	4
Работники бухгалтерии	Своевременность и качество предоставление бухгалтерской отчетности	до2
	внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 1
	отсутствие жалоб со стороны работников	до1
	выполнение обязанностей ,превышающих должностные полномочия	до 1
	Максимальное количество баллов:	5
	Всего баллов:	20

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

№	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ	самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие правонарушений в курируемых классах, детей на внутреннем учете.	1		
2.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса.	1		
3.	Участие в экспериментальной, научной-методической и исследовательской работе, открытые мероприятия.	Как учителю до 5 б.		
4.	Участие в профессиональных конкурсах. рейтинговых конкурсных мероприятиях.	Как учителю до 5 б.		
5.	Работа по неохвату обучением несовершеннолетних	1		
6.	Ведение, оформление документации без замечаний	1		
7.	Профилактика девиантного поведения.	1		
8.	За выполнение работ, превышающие должностные обязанности (ЕГЭ и др.)	До 5-ти б.		
9.	Итого-до	20		
10.				

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

№	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ	самооценка	Оценка комиссии
1.	Наличие публикаций, печатных работ.	1		
2.	Участие в профессиональных конкурсах, в экспериментальной, научно-методической и исследовательской работе, открытые мероприятия.	Как учителю. До 5 б.		
3.	Участие в рейтинговых конкурсных мероприятиях.	Как учителю. До 5 б.		
4.	Ведение, оформление документации.	1		

5.	Наличие коррекционно-развивающей работы.	До 3-х б.		
6.	Организация консультационн. раб.	1		
7.	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных	До 3-х б.		
8.	Наставническая работа. За одного практиканта - 1-б.	До 1- б.		
10.	Итого:	20		

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ПЕДАГОГА ДОП. ОБРАЗОВАНИЯ**

	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ	самооценка	Оценка комиссии
5.	1. Участие в экспериментальной, научно-методической и исследовательской работе, открытые мероприятия.	До 5 б.		
7.	2. Участие в профессиональных конкурсах, рейтинговых конкурсных мероприятиях.	как учителю до 5 б.		
8.	3. Достижения воспитанников.	как учителю до 5 б.		
10.	4. Ведение, оформление документации без замечаний.	1.		
5.	5. За выполнение работ, превышающие должностные обязанности (ЕГЭ и др.)	До 5-ти б.		
6.	6. Итого:	20		

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
педагога-организатора**

	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ	самооценка	Оценка комиссии
1.	1. Участие в экспериментальной, научно методической и исследовательской работе, открытые мероприятия.	До 3-х б.		
2.	2. Внедрение новых форм и методов работы, инновационная деятельность.	1.		
3.	3. Участие в профессиональных конкурсах, рейтинговых конкурсных мероприятиях.	Как учителю, до 5 б.		
4.	4. Достижения воспитанников	как учителю, до 5 б.		
5.	5. Ведение, оформление документаций без замечаний	1.		
6.	6. За выполнение работ, превышающие должностные обязанности (ЕГЭ и др.)	До 5-ти б.		
7.	7. Итого:	20б		

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ БИБЛИОТЕКАРЯ**

№	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ	самооценка	Оценка комиссии
1.	1. Наличие публикаций, печатных работ.	по 1 баллу.		
2.	2. Участие в профессиональных конкурсах, рейтинговых конкурсных мероприятиях.	Как учителю до 5 баллов		
3.	3. Достижения воспитанников. Открытые	Как учителю до		

	мероприятия.	5 баллов		
4.	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных	До 4-х б.		
5.	За выполнение работ, превышающие должностные обязанности (ЕГЭ и др.)	До 5-ти б.		
6.	Итого-25	До 20 б.		
7.				

Критерии для снятия баллов

№ п/п	Критерии	Шкала	Кол-во баллов
1	Отсутствие исполнительской дисциплины	-до 3 б	
2	Несвоевременное заполнение документации	1б	
3	Жалобы со стороны родителей	-до 3 б	
4	Непедагогичное воздействие на учеников	-до 3 б	
Всего		10	

Количество баллов по каждому основанию определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из показателей работы образовательного учреждения. Общее количество баллов не должно превышать 100 баллов, при этом для педагогических работников 80 баллов.

4.4. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

4.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

V. Условия и порядок выплаты:

5.1 На основе настоящего Положения Администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5.2. На основании решения Комиссии руководитель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты проводятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

5.3. Работники учреждения самостоятельно, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют материал на рассмотрение в Комиссию.

5.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

5.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно с января по июнь и сентября по декабрь.

5.6. В случае прекращения трудового договора с работником учреждения, выплаты по критериям прекращаются в месяц увольнения.

5.7. На период нахождения работника в профсоюзном отпуске, выплаты по критериям не производятся.

5.8. На период нахождения работника на больничном, (листок нетрудоспособности) выплаты по критериям не прекращаются.

5.9. На период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы выплаты по критериям производятся за расчетный период.

5.10. Вновь принятому работнику учреждения стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии настоящего положения по установленным критериям, после истечения одного расчетного периода.

5.11. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

5.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на период с сентября по декабрь (или с января по июнь) текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.13. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

5.14. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

5.15. Утвержденное Положение может быть дополнено и изменено по мере необходимости в том же порядке.