

Принят на общем собрании работников  
МКОУ «СОШ им. П.П. Грицай ст.  
Солдатской»  
Протокол № 06 от 17.02.2023 г.

Утверждено  
приказом МКОУ  
«СОШ им. П.П. Грицай ст. Солдатской»  
приказ № 36/1 от 17.02.2023 г.  
Директор ОУ О.Е. Коновалов

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа им.П.П.Грицай ст.Солдатской»**  
**Прохладненского муниципального района**  
**Кабардино-Балкарской Республики**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кабардино-Балкарской Республики от 24.04.2014г. № 23-РЗ «Об образовании», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной политики, Постановлением Правительства КБР от 10.10.2022г №222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, определяет порядок формирования отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики, Постановлением местной администрации Прохладненского муниципального района №668 от 30.09.2020 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных казенных общеобразовательных учреждений Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, а том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

2. Отраслевая система оплаты труда включает в себя:

- а) размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- б) размеры выплат компенсационного характера;
- в) размеры выплат стимулирующего характера;
- г) размеры повышающих коэффициентов;
- д) порядок оплаты труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров;
- е) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МКОУ «СОШ им.П.П. Грица ст. Солдатской», принимаются работодателем с учетом решения коллегиальных органов управления образовательной организацией и согласованием с представительным органом работников.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

5. Порядок оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) устанавливаются в соответствии с основными требованиями к содержанию трудового договора согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

7. Форма оплаты труда, установление надбавок и доплат работникам МКОУ «СОШ им.П.П. Грица ст. Солдатской» регулируется непосредственно образовательной организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников МКОУ «СОШ им.П.П. Грица ст. Солдатской», осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законами Кабардино-Балкарской Республики, полномочиями по осуществлению функций, возложенных на Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики, а также обеспечивающих деятельность Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кабардино-Балкарской Республики и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики.

9. Обязательства образовательной организации по оплате труда работников обеспечиваются бюджетными ассигнованиями. Образовательная организация формирует фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности. Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, должны быть направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного задания.

МКОУ «СОШ им.П.П. Грица ст. Солдатской» формирует фонд оплаты труда исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до образовательной организации - получателя бюджетных средств.

**II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников по профессиональным квалификационным группам образовательного учреждения**

10. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих

10.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <a href="#">справочником</a> работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник	4355
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	4492

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8.

10.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4667
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4801
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5032
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	5452

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

11.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор,	4693
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5208

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,8.

11.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	5274
2 квалификационный	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	5680
3 квалификационный	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	6019
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6343
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7005

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 2.

11.3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды	5613

ционный	(эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6019
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первого внутридолжностная категория	6343
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6761
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7168

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 2,1

#### 11.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела	7005
2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	8412
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	10074

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - до 2,1.

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования

#### 12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-	секретарь учебной части, помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – до 1,6

#### 12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный по режиму	7039
2 квалификационный	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – до 1,6

#### 12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных организаций

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11060
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11520
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12000
4 квалификационный	преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе педагогических работников – до 1,8.

#### 12.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей

1 квалификационный	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12279
2 квалификационный	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, 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 образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также организаций дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	12650

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений – до 1,80.

### III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении вышеизложенных повышающих коэффициентов принимается руководителем организации (коллегиальным органом образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

14. Повышающие коэффициенты по должности применяются для повышения средней заработной платы работников образовательной организации до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике, определенной Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от отнесения должности к

квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – ПКГ).

Размер повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитывается на основании осуществления дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности, объема и специфики выполняемой работы.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям работников входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем образовательной организации (коллегиальным органом образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации) персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

17. Положением об оплате труда работников образовательной организации предусмотрено установление работникам иных повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень «доктор наук» и «кандидат наук» водителям «за классность».

18. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается к должностным окладам работникам в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

- а) при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;
- б) при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;
- в) при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;
- г) при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за непрерывный стаж работы определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.



Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

19. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию:

- а) при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Работникам МКОУ «СОШ им. П. П. Грицая ст. Солдатской» (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- 1,2 – за ученую степень «доктора наук»;
- 1,1 – за ученую степень «кандидата наук».

Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук», устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника нескольких степеней надбавка к должностному окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за присвоение ученой степени «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

20. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня принятия Министерством науки высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

21. Водителям автомобилей образовательных организаций может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям «за классность»:

водителям, имеющим категорию «С» - 1,15;

водителям, имеющим категорию «D» - 1,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу за «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

22.

При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, квалификационную категорию, а также ученую степень «доктор наук», «кандидат наук», учителю (преподавателю) размер заработной платы исчисляется за фактический объем учебной нагрузки (педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, (тренировочного периода, спортивного сезона), определенный в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №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», другим педагогическим работникам – за фактический объем педагогической работы.

23. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

#### IV. Компенсационные выплаты работникам

24. Работникам образовательной организации устанавливаются доплаты и надбавки за специфику работы в отдельных образовательных организациях в следующих размерах:

№	Виды работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу, %/ абсолютном выражении, руб.
1.	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	в соответствии с условиями допуска
2.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	в соответствии с ТК РФ
3.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК РФ
4.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития*	20 %
5.	За работу в школах-интернатах общего типа*	15 %
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании	20 %

	медицинского заключения, в соответствии с Письмом Рособнадзора от 07.08.2018 №05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении»**	
7.	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*	20 %
8.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Методическими рекомендациями об организации обучения детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посещать образовательные организации (утв. Министерством просвещения РФ и Министерством здравоохранения РФ, 14 и 17 октября 2019 г.)**	15 %
9.	Учителям и другим педагогическим работникам за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания**	20%
10.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов*	20 %
11.	За работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении*	20 %
12.	Учителям и другим педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы за работу в исправительно-трудовых учреждениях (колониях)**	45%
13.	Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 – 11 (12) классах, педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования	1250 руб.
14.	Учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами (от должностного оклада)	5 %
15.	Учителям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) за проверку тетрадей**	
16.	- русский язык, родной язык, начальные классы	10 %
17.	- математика, информатика, физика	5 %
18.	- другие предметы, требующие проверки тетрадей	2 %
19.	Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров	2 %
20.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от

		28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
21.	Специалистам учреждений, работающим в сельской местности*	25 %
22.	Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов*	10 %
23.	За работу в отдаленных горных районах*	15 %
24.	За работу в отдаленных высокогорных районах*	30 %
25.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	2 %
26.	Руководителям предметных школьных методических объединений (методических объединений образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования)	2 %

\* При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов компенсационного характера размеры надбавок к заработной плате исчисляются педагогическим работникам за фактический объем педагогической работы путем умножения размера оплаты за педагогическую нагрузку на соответствующий коэффициент; другим работникам образовательной организации – от должностного оклада работника путем умножения размера должностного оклада на соответствующий коэффициент. При применении нескольких коэффициентов выплаты суммируются.

\*\* При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов компенсационного характера размеры надбавок к заработной плате исчисляются педагогическим работникам за фактический объем педагогической работы путем умножения размера оплаты за педагогическую нагрузку на соответствующий коэффициент. При применении нескольких коэффициентов выплаты суммируются.

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

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

26. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

27. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

28. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и

(или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

29. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организацией и представительным органом работников.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

30. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

31. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

32. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

33. Специалистам образовательной организации, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к должностным окладам.

34. Специалистам образовательной организации, работающим в административных центрах районов, устанавливаются надбавка в размере 10 процентов к должностным окладам.

Установление надбавок за работу в сельской местности и в административных центрах районов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

35. За специфику работы в отдельных образовательных организациях педагогическим и другим работникам устанавливаются надбавки к заработной плате за фактический объем работы (педагогическим работникам за фактический объем педагогической работы, другим работникам – от должностного оклада) в следующих размерах:

20 процентов - за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития;

20 процентов - за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

15 процентов - за работу в школах-интернатах общего типа;

20 процентов - за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

За специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются надбавки к заработной плате за фактический объем работы в следующих размерах:

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с Письмом Росособнадзора от 07.08.2018 №05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении»;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания;

15 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Методическими рекомендациями организации обучения детей, которые находятся на длительном лечении, не могут по состоянию здоровья посещать образовательные организации (утв. Министерством просвещения РФ и Министерством здравоохранения РФ, 14 и 17 октября 2019 г.);

20 процентов - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

45 процентов - учителям и другим педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы, за работу в исправительно-трудовых учреждениях (колониях).

36. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

## **VI. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации по усмотрению руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников образовательной организации, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед образовательной организацией.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности образовательной организации;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

38. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, принятой коллегиальным органом образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации.

В образовательной организации одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

39. Работникам образовательной организаций, имеющим отраслевые (ведомственные) награды и почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования» могут устанавливаться надбавки в размере 10% от должностного оклада при условии, что работник занимает должность в образовательной организации соответствующего вида деятельности.

40. Работодатель на основании решения коллегиального органа образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

41. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель по представлению

**коллегиального органа образовательной организации по согласованию с представительным органом образовательной организации.** При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации.

## **VII. Порядок и условия осуществления иных выплат педагогическим работникам**

42. Педагогическим работникам образовательной организации, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), определяется Приложением 3 к настоящему Положению.

43. Учителям, преподающим в образовательной организации учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству в размере 5 000 рублей определяется Приложением 4 к настоящему Положению.

### **VIII. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников**

44. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

45. Фактический объем учебной нагрузки, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

46. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

47. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) по согласованию с коллегиями органами управления образовательной организацией и согласованию с представительным органом работников.

### **IX. Порядки условия оплаты труда педагогических работников**

48. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в образовательной организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений.

49. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) МКОУ «СОШ им. П.П. Грицай ст. Солдатской» состоит из базовой, стимулирующей части и иных выплат (Едвп., Евс.), и исчисляется по следующей формуле:

$$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}} + \text{Едвп.} + \text{Евс.}, \text{ где}$$

ЗП<sub>баз.</sub> - базовая часть заработной платы;

ЗП<sub>стим.</sub> - стимулирующая часть заработной платы;

Едвп. - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего



образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы(и основные программы профессионального обучения);

Евс. - ежемесячные выплаты учителям, преподающим в образовательных организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства (наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии).

Базовая часть состоит из оплаты за педагогическую нагрузку(педагогические часы по тарификации, по штатному расписанию)и компенсационных выплат.

Базовая часть за педагогическую нагрузку исчисляется по формуле:

$$З_{фн} = (Ст \times К \times Фн)$$

Нч

где:

З<sub>фн</sub>-заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

Ст - размер оклада педагогического работника, установленный по квалификационному уровню ПКГ;

К - рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ;

Фн - фактический объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего положения.

Компенсационные выплаты, исчисляемые исходя из должностного оклада, определяются путем умножения суммы должностного оклада по соответствующей должности, на соответствующий коэффициент, согласно раздела III настоящего положения, и не образуют новый оклад.

Компенсационные выплаты, исчисляемые исходя из фактического объема педагогической работы, определяются путем умножения суммы заработной платы педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки, на соответствующий коэффициент согласно III настоящего положения.

При применении нескольких коэффициентов компенсационные выплаты суммируются.

50. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к должностному окладу, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Стимулирующая часть состоит из выплат по повышающим коэффициентам, выплат за интенсивность, результативность и качество труда, а также разовых премий. Каждая из выплат по повышающим коэффициентам и выплат стимулирующего характера не влияет на начисление последующих выплат, то есть каждый коэффициент начисляется на оплату за часы педагогической нагрузки. Доля стимулирующих выплат составляет до 30% в общем фонде оплаты труда.

51. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыка, изобразительного искусства и физической культуры учителям - специалистам.

52. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов(минимально – 3 часа в неделю, в том числе 1 час занятия «Разговоры о важном»,максимально - до 10 часов в неделю). Образовательные организации вправе самостоятельно устанавливать объем педагогических часов, но не менее 3 часов для реализации внеурочной деятельности, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов с учетом запросов обучающихся, возможностей образовательной организации и объема субвенции, выделенной для

реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета должностного оклада должности, определенной пунктом 11.3 настоящего Положения, отнесенной к 4 квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций.

53. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

54. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

## **Х. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации**

55. Оплата труда (заработная плата) руководителя образовательной организации включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих образовательных организаций, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательной организации среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и осуществляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную

численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителя, их заместителей, главного бухгалтера государственной образовательной организации определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Порядок установления размера должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

56. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этой образовательной организации.

57. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

58. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливается Учредителем.

Премирование руководителя образовательной организации производится по результатам оценки итогов работы образовательной организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности образовательной организации.

59. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательной организации, их заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

60. Порядок и критерии отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителями, в ведении которых находятся образовательной организации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} (12),$$

где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя образовательной организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников образовательной организации;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда

Компенсационные выплаты, установленные разделом IV настоящего постановления, включены в состав средней заработной платы (ЗПср) работников образовательной организации при расчете должностного оклада (ДОКВр) руководителя образовательной организации.

Отнесение образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа		2 группа		3 группа	4 группа
	Коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75
Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200	

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

61. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

62. Руководители образовательных организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя образовательной организации, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится согласно пункта 49 настоящего Положения.

## **XI. Формирование фонда оплаты труда**

63. Фонд оплаты труда работников бюджетной образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

64. Фонд оплаты труда казенной образовательной организации формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных образовательной организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

65. Доля в фонде оплаты труда образовательной организации, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, %		
		до 01.09.2023г	с 01.09.2023г.	с 01.09.2024г
1.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40
3.	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
4.	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	не более 30	не более 30	не более 30
5.	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30
6.	Организации профессионального образования	не более 35	не более 33	не более 30
7.	Государственные бюджетные организации, осуществляющие иную деятельность	не более 35	не более 33	не более 30

66. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг в образовательной организации, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, направляются на фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы образовательной организации и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с нормативным локальным актом образовательной организации по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50% от общего объема привлеченных средств.

67. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

## **ХII. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций**

68. Штатное расписание образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

К административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по военно-патриотической и воспитательной работе, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер (бухгалтер), экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

К основному персоналу образовательной организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организация, перечень которых обозначен в

профессиональной квалификационной групп должностей педагогических работников образовательных организаций (пункт 11.3 настоящего Положения).

К вспомогательному персоналу образовательной организации относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней (пункты 9.1, 9.2 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (пункты 10.1, 10.2, 10.3, 10.4 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (пункты 11.1, 11.2 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений (пункт 11.4 настоящего Положения), иные работники, перечень которых обозначен в пунктах 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 13.1, 13.2, 13.3 настоящего Положения, за исключением следующих должностей: бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

69. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

### **ХIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**

70. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

71. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится коллегиальным органом управления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации, с учетом мнения профсоюзной организации.

72. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами образовательной организации и (или) коллективными договорами.

73. В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательной организации вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми образовательной

организацией.

#### **XIV. Другие вопросы оплаты труда**

74. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников образовательных организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам образовательных организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается указанная надбавка к заработной плате, исчисленной не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

75. Норма рабочего времени работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

76. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

77. Если в образовательной организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда образовательной организации.

Председатель ПК \_\_\_\_\_  
Корниенко Т.И.

Директор ОУ \_\_\_\_\_  
Коновалов О.Е.

**Приложение № 1**  
к Положению отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
им.П. П. Грицая ст.Солдатской»  
Прохладненского муниципального района  
Кабардино-Балкарской Республики

**Рекомендуемый перечень должностей служащих, профессий рабочих,  
оплата которых рассчитывается за 1 нормо-час**

N п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
6.	Программист	до 2,4
7.	Садовник	до 2,0
8.	Сторож	до 2,0

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда образовательной организации.

**Приложение № 2**  
к Положению отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
им.П. П. Грицая ст.Солдатской»  
Прохладненского муниципального района

**Порядок  
исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за  
непрерывный стаж работы**

1. В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, включаются:

– время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

– время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет;



– время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

– служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев;

– время работы в образовательных организациях в период учебы студентов педагогических образовательных организаций и педагогических факультетов иных образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в образовательных организациях;

2. Всем работникам образовательных организаций при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

– время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

– время работы в образовательных организациях стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

3. Стаж работы сохраняется:

– при поступлении на работу в образовательные организации, при отсутствии во время перерыва другой работы:

3.1. не более одного месяца:

– со дня увольнения из образовательных организаций после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в образовательных организациях;

– после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из образовательных организаций (подразделений) и с должностей в образовательных организациях, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

3.2. не более двух месяцев:

– со дня увольнения из образовательных организаций, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

– перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

– после возвращения с работы в образовательных организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях и на должностях, предусмотренных перечнем образовательных организаций;

– время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованное за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

3.3. не более трех месяцев:

– после окончания обучения в образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, аспирантуре;

– со дня увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации (подразделения), сокращением штатов;

– 3.4. не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

3.5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях:

– эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

– зарегистрированным на бирже труда как безработным; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

– покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

– пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из образовательной организации (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

– женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из образовательных организаций в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

3.6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

– расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

### Приложение № 3

к Положению отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
им.П. П. Грицая ст.Солдатской»  
Прохладненского муниципального района

### Порядок

**предоставления ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы(иосновныепрограммыпрофессиональногообучения) в МКОУ «СОШ им. П.П.Грицая ст. Солдатской»Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики**

1. Настоящий Порядок разработан в целях материальной поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогических работников и определяет порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (иосновныепрограммыпрофессиональногообучения)в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики(далее - педагогические работники).

2. Для целей настоящего Порядка педагогическим работником признается физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (основные программы профессионального обучения) в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики (далее - образовательная организация).

3. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (основные программы профессионального обучения) в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики (далее – ежемесячная денежная выплата) устанавливается в размере 3 000,0 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки, не образует новой тарифной ставки и не влияет на размеры других видов доплат, надбавок и выплат компенсационного и стимулирующего характера

4. Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

5. Размеры надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный объем работ, исчисляются без учета ежемесячной денежной выплаты, установленной настоящим порядком, и не могут быть уменьшены в связи с их введением.

6. Ежемесячная денежная выплата является составной частью заработной платы педагогического работника, включается в расчет средней заработной платы и учитывается при достижении индикативных показателей по средней заработной плате.

7. Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8. Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

9. Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

**Приложение № 4**  
к Положению отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
им. П.П. Грицая ст. Солдатской»  
Прохладненского муниципального района

**Порядок**  
**выплат ежемесячного денежного вознаграждения учителям, преподающим в**  
**МКОУ «СОШ им. П.П. Грицая ст. Солдатской» Прохладненского муниципального**  
**района КБР учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях**  
**внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных**  
**организациях по аналогичной должности, специальности, профессии в Кабардино-**  
**Балкарской Республике**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях реализации в Кабардино-Балкарской Республике мероприятий, направленных на решение кадровых вопросов в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и городах с населением до 50 тысяч человек.

1.2. Определяет порядок выплат ежемесячного денежного вознаграждения учителям, пришедшим из других образовательных организаций (внешние совместители), финансируемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и имеющим соответствующее высшее образование на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием учебных предметов «Физика», «Химия», «Информатика» в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии в Кабардино-Балкарской Республике.

1.3. Выплаты денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей учителям, преподающим в образовательной организации учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии в Кабардино-Балкарской Республике, осуществляются ежемесячно (далее – ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики).

1.4. Ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики призваны стимулировать профессиональную педагогическую деятельность и способствовать повышению качества образования в Кабардино-Балкарской Республике.

1.5. Ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики осуществляется дополнительно к оплате труда на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии в Кабардино-Балкарской Республике.

1.5. Ежемесячная выплата учителям устанавливается и выплачивается не более чем за одно совместительство (физика и химия) или два совместительства (информатика) по одному предмету, в соответствии с трудовым договором, заключенным в рамках действующего законодательства.

1.6. Ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики устанавливаются и выплачиваются только по основному месту работы, включаются в расчет средней заработной платы и учитываются при достижении индикативных показателей по средней заработной плате по основному месту работы при условии сохранения учебной нагрузки.

## **2. Требования, предъявляемые к претендентам на ежемесячную выплату учителям физики, химии и информатики на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии**

2.1. Ежемесячную выплату учителям физики, химии и информатики на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии могут получать учителя, являющиеся гражданами Российской Федерации и соответствующие следующим требованиям:

2.1.1. Наличие соответствующего высшего профессионального образования с присвоением квалификации «учитель физики», «учитель химии», «учитель информатики»;

2.1.2. Наличие первой/высшей квалификационной категории и (или) ученой степени/ученого звания;

2.1.3. Возраст не ограничен;

2.1.4. Педагогический стаж по основному месту работы не менее 3 лет;

2.1.5. Учителя, обучающиеся которых за предыдущий год по итогам Государственной итоговой аттестации, имели неудовлетворительные результаты единого государственного экзамена, и (или) не получили аттестат об основном общем образовании

по итогам основного государственного экзамена по причине неуспеваемости по обозначенному предмету, не имеют право претендовать на дополнительные выплаты.

### **3. Формирование перечня вакантных должностей**

3.1. Учредитель образовательной организации формирует перечень вакантных должностей подведомственных образовательных организаций по заявке, представляемой руководителями образовательных организаций муниципальных районов, городских округов и государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики.

3.2. В перечне вакантных должностей учитываются только вакансии в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, поселках городского типа или городах с населением до 50 тысяч человек.

3.3. В перечень вакантных должностей образовательных организаций включаются только вакансии учителей по учебным предметам «Физика», «Химия», «Информатика», по которым общее количество часов недельной учебной (педагогической) нагрузки, определяемой с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов и образовательным программам, составляет не более 12 часов.

3.4. Руководитель образовательной организации представляет заявку Учредителю на основании подтверждающих документов (учебные планы, штатное расписание, учебная нагрузка) и берет на себя обязательство обеспечить максимальной учебной нагрузкой претендента на замещение вакантной должности в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Перечень вакантных должностей ежегодно утверждается Учредителем до 15 августа (в 2022/23 учебном году до 1 октября) и размещается на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **4. Порядок выдвижения претендентов на ежемесячную выплату учителям физики, химии и информатики за работу на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии**

4.1. Выдвижение претендентов на ежемесячную выплату учителям физики, химии и информатики за работу на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии (далее - Претендент) осуществляет учредитель образовательной организации, руководитель государственной образовательной организации (далее - Заявитель).

4.2. Заявитель представляет в Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики следующие документы и материалы и несет ответственность за их достоверность:

перечень вакантных должностей образовательных организаций (в соответствии с разделом 3);

представление на Претендента по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку;

согласие Претендента на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

копию паспорта Претендента;

копию диплома Претендента об образовании, заверенную руководителем образовательной организации;

заверенную в установленном порядке копию трудовой книжки Претендента и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

справку образовательной организации об объеме основной учебной (педагогической) нагрузки Претендента на текущий учебный год;

копию трудового договора по основному месту работы Претендента, заверенную руководителем;

согласие работодателя на работу Претендента по совместительству в образовательной организации с установлением дней, в которые он не занят по основному месту работы;

4.3. Претендент, ранее получавший данные выплаты, может повторно претендовать на получение выплат и в следующем учебном году.

4.4. Претендент обязан в случае расторжения трудового договора с образовательной организацией (по основному месту работы, а также по совместительству) до истечения срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) обязан уведомить Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики в простой письменной форме в течение пятнадцати календарных дней о расторжении трудового договора о работе по совместительству с образовательной организацией.

## **5. Порядок проведения отбора и формирования реестра для назначения ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии**

5.1. Сроки подачи документов и материалов для участия в отборе, а также сроки подведения его итогов устанавливаются учредителем образовательной организации и публикуются в средствах массовой информации.

5.2. Срок подачи документов для формирования реестра - ежегодно до 15 сентября (в 2022/23 учебном году - до 15 октября).

5.3. Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики в десятидневный срок проверяет полноту и соответствие представленных документов и материалов, а также содержащихся в них сведений требованиям, установленным настоящим Порядком.

Документы признаются не соответствующими требованиям, установленным настоящим Порядком, и подлежат отклонению в следующих случаях:

Несоответствия требованиям, предъявляемым к вакантным должностям образовательных организаций, указанным в разделе 3 настоящего Порядка;

несоответствия требованиям, предъявляемым к Претендентам на выплату, указанным в пункте 2 настоящего Порядка;

наличия противоречий в сведениях, содержащихся в документах;

представления неполного перечня документов, указанных в пункте 4.2. настоящего Порядка.

По итогам проведения проверки полноты и соответствия документов и материалов, представленных Заявителями, требованиям, установленным настоящим Порядком, Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики формирует реестр Претендентов на получение ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии и определяет потребность в бюджетных ассигнованиях для осуществления соответствующих выплат.

Ежемесячная выплата учителям физики, химии и информатики на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной должности, специальности, профессии выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

**Приложение № 1**

*к Порядку выплат ежемесячного денежного вознаграждения  
учителям, преподающим в МКОУ «СОШ им. П.П. Грица ст. Солдатской»  
Прохладненского муниципального района КБР учебные предметы «Физика»,  
«Химия», «Информатика», на условиях внешнесовместительства наряду с  
преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной  
должности, специальности, профессии в Кабардино-Балкарской Республике*

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

на \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. полностью)

Дата рождения: (полных лет) \_\_\_\_\_

Место регистрации: \_\_\_\_\_

Место проживания: \_\_\_\_\_

1. Основные критерии

1.1. Образование: \_\_\_\_\_

1.2. Наличие диплома об окончании высшего профессионального образования: \_\_\_\_\_

1.3. Место работы:

- основное: \_\_\_\_\_

- по совместительству: \_\_\_\_\_

1.4. Преподаваемый предмет по основному месту работы: \_\_\_\_\_

1.5. Преподаваемый предмет по совместительству: \_\_\_\_\_

1.6. Учебная (педагогическая) нагрузка по основному месту работы: \_\_\_\_\_

1.7. Результаты обучающихся по ЕГЭ и ОГЭ за последний год: \_\_\_\_\_

1.8. Возможность преподавать смежные или иные учебные предметы: \_\_\_\_\_

Дополнительное образование: \_\_\_\_\_

1.9. Наличие квалификационной категории:

- первая квалификационная категория \_\_\_\_\_

- высшая квалификационная категория \_\_\_\_\_

2. Дополнительные критерии \_\_\_\_\_

2.1. Наличие ученой степени в области преподаваемого предмета, педагогики или психологии \_\_\_\_\_

**Приложение № 2**

*к Порядку выплат ежемесячного денежного вознаграждения  
учителям, преподающим в МКОУ «СОШ им. П.П. Грицая ст. Солдатской»  
Прохладненского муниципального района КБР учебные предметы «Физика»,  
«Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с  
преподаванием в других образовательных организациях по аналогичной  
должности, специальности, профессии в Кабардино-Балкарской Республике*

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

**СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**

Я, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. полностью)

\_\_\_\_\_ года рождения, паспорт: серия \_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_,  
кем и когда выдан: \_\_\_\_\_, код  
подразделения: \_\_\_\_\_, проживающий по адресу: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ,  
в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных  
данных» согласен на обработку с использованием средств автоматизации или без  
использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись,  
систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение,  
использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание,  
блокирование, удаление, уничтожение с целью исполнения должностных

\_\_\_\_\_ , следующих своих  
(наименование образовательной организации)

персональных данных:

фамилия, имя, отчество;

дата рождения;

место рождения;

пол;

состояние здоровья;

семейное положение;

место регистрации и место пребывания;

номера стационарных или мобильных телефонов,

адреса электронной почты;

сведения об образовании;

сведения о владении иностранными языками;

наличие судимости;

сведения о месте работы (службы), в том числе о предыдущих;

зарплата, другие доходы;

владение недвижимым имуществом, денежные вклады и др.;

заверенные фотографии или фотографические изображения.

Настоящее согласие действует в течение \_\_\_\_\_ со дня его подписания  
до (или: до дня отзыва в письменной форме).

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Субъект персональных данных \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)



**Приложение №5**  
к Положению отраслевой системе оплаты труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
им. П.П. Грицая ст.Солдатской»  
Прохладненского муниципального района

**Критерии и показатели оценки результативности деятельности работников  
МКОУ «СОШ им.П.П.Грицая ст. Солдатской»**

**Лист самооценивания результативности труда инженера по охране труда**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Качественная разработка необходимой документации (инструкции, паспорта, схемы ит.д.)	3		
<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении Санитарно-гигиенические условия школы</b>	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченнее их рабочего состояния	2		
	Эффективность организации и проведения работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	2		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
	Своевременное проведение всех видов инструктажей	2		
Выполнение дополнительной работы		5		
Подвоз обучающихся		5		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>20</b>		

Роспись:

дата:

**Лист самооценивания результативности труда бухгалтера (отв. за контракты)**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
	Своевременное и качественное	3		

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	предоставление бухгалтерской отчетности			
	Качественное ведение документации	3		
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	3		
	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	2		
	Внедрение в работу новых инновационных технологий	3		
	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>27</b>		

Роспись:

дата:

#### Лист самооценивания результативности труда бухгалтера

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	5		
	Качественное ведение документации по питанию	5		
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5		
	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	2		
	Внедрение в работу новых инновационных технологий	3		
	Своевременная выдача родителям квитанций для оплаты	7		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>27</b>		

Роспись:

дата:

#### Лист самооценивания результативности труда главного бухгалтера

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Качественное исполнение бюджетной сметы	3		
	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	5		

	Качественное ведение документации	3		
	Разработка новых программ, подготовка экономических расчетов	3		
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5		
	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	3		
	Работа по составлению штатного расписания и тарификации	10		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>32</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности рабочего по обслуживанию и ремонту зданий

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов</b>	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	2		
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактического ремонта отопительной, водопроводной, канализационной сети	2		
	Отсутствие случаев сбоя водоснабжения и канализации	2		
	Сохранность материалов, инструментов	2		
	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2		
<b>Выполнение работы, не связанные с должностными обязанностями</b>	Сопровождение учащихся во время подвоза на занятия	5		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>15</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности труда завхоза школы

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Санитарно-гигиенические условия школы</b>	Высокий уровень организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения, своевременное устранение замечаний	2		
	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	2		
	Своевременность составления дефектной ведомости на проведение работ по текущему ремонту	2		
	Соблюдение установленных лимитов на	2		

	потребление энергоносителей			
<b>Пожарная безопасность, электробезопасность, соблюдение ТБ в учреждении</b>	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности	2		
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	2		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>12</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности труда секретаря

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Позитивные результаты деятельности инспектора по кадрам</b>	Качественное ведение документации, номенклатуры дел.	2		
	Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования	2		
	Качественное ведение электронной базы данных учителей и учащихся	2		
<b>Профессиональные достижения</b>	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	2		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>8</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности повара (ответственного за составление меню)

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Позитивные результаты деятельности Признание высокого профессионализма</b>	Соответствие десятидневного меню требованиям СанПиН	2		
	Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами СанПиН	2		
	Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения	2		
	Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	1		
	Безупречное соблюдение правил личной гигиены	2		
	Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания	2		

	Составление меню	3		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>14</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности повара

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Позитивные результаты деятельности и Признание высокого профессионализма</i>	Соответствие десятидневного меню требованиям СанПиН	2		
	Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами СанПиН	2		
	Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения	2		
	Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	2		
	Безупречное соблюдение правил личной гигиены	2		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>10</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности труда уборщика производственных помещений

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Высокая организация работы по уборке учреждения. Дисциплина труда</i>	Своевременная и качественная уборка служебных помещений, отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	2		
	Сохранность инвентаря	2		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	1		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1		
	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины, выполнение дополнительной работы.	4		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>10</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности труда дворника

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<i>Высокая организация уборки территории. Дисциплина труда</i>	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2		
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	2		
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2		
	Сохранность инвентаря	1		

	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	1		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>8</b>		

Роспись:

дата:

**Лист самооценивания результативности дежурного по режиму**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Высокая организация охраны объектов учреждения. Дисциплина труда</b>	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2		
	Качественное исполнение своих обязанностей	2		
	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима во время занятий, ведение журнала посещений.	2		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>8</b>		

Роспись:

дата:

**Лист самооценивания результативности труда сторожа**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Высокая организация охраны объектов учреждения. Дисциплина труда</b>	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2		
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	2		
	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	2		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>8</b>		

Роспись:

дата:

**Лист самооценивания результативности труда кух. рабочей**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
<b>Позитивные результаты деятельности. Признание высокого профессионализма</b>	Качественная и своевременная помывка и обработка посуды и инвентаря	2		
	В строгом соответствии с нормами СанПиН уборка помещений пищеблока, столовой	2		
	Безупречное соблюдение правил личной гигиены	2		
	Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	2		
<b>Максимальное количество баллов по критериям</b>		<b>8</b>		

Роспись:

дата:

**Лист самооценивания результативности труда библиотекаря**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
-------------------	-----------------	--------------	--------------------	------------------------

Позитивные результаты деятельности	высокая читательская активность обучающихся	2		
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	2		
	участие в общешкольных и районных мероприятиях	2		
	оформление тематических выставок	2		
	сохранность библиотечного фонда	2		
	грамотное ведение документации	2		
	комплектование учебного фонда	3		
	своевременная сдача отчетов	2		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>17</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности труда инженера –электроника

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
Инженер (техник) по вычислительной технике	обеспечение работы локальной сети	5		
	Работа с базой данных «Электронная школа»	10		
	оформление сайта, обеспечение регулярного его обновления	5		
	оперативность выполнения заявок по обеспечению работы компьютеров	5		
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>25</b>		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания результативности педагога дополнительного образования

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	
Позитивные результаты деятельности	Сохранение количества учащихся, занятых во внеурочной деятельности, в сравнении с началом учебного года	2			
	Количество видов занятий с учащимися (подготовка к выступлениям, работа над проектными работами, участие в различных мероприятиях)	2			
	Организация коллективно - творческой деятельности обучающихся	2			
	Количество призовых мест в сравнении с предыдущим годом: Участие в конкурсах:	на уровне района (призеры и победители)	1		
		на уровне республики (призеры и победители)	2		
	Повышение квалификации (наличие удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации)	2			
Профессиональные достижения	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях муниципального	1			

иметодическая деятельность	и республиканского уровня			
	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у участников образовательного процесса профессиональных форумах, семинарах, конференциях	2		
Максимальное количество баллов по критериям		14		

Роспись:

дата:

### Лист самооценивания эффективности деятельности педагога-организатора

Критерии	Показатели	Расчёт показателей	Самооценка	Оценка комиссии
1. Динамика воспитательных результатов, обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) Максимум – 6 баллов	1.1.Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников) /наличие грамот - республиканского уровня - муниципального уровня	5 3		
	1.2.Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - республиканские - муниципальные	3 1		
3. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования  Максимум – 7 баллов	3.1. Научно-методическая деятельность педагога: - проведение открытых уроков и мастер-классов, занятий на муниципальном и республиканском уровне	до 5		
	3.2.Участие в профессиональных конкурсах: муниципальные: 1 - 3 места участие республиканские: 1 - 3 места участие	4 2 5 3		
	3.3. Повышение квалификации: семинары, курсы повышения квалификации <i>вне графика</i> , профессиональная переподготовка (приложить сертификат)	до 5		
4. Методическая деятельность  Максимум –4 балла	4.1.Организация наглядного оформления школы	до 5		
	4.2. Наличие методических разработок по работе с обучающимися.	до 5		
Максимальное количество баллов – 46 баллов				



**Оценочный лист деятельности заведующего  
структурного подразделения Центра образования цифрового и гуманитарного  
профилей «Точка роста» МКОУ «СОШ им. П.П. Грицайт.Солдатской»**

Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Эстетическое оформление Центра «Точка роста»	3		
Обеспечение информационной открытости учреждения. Своевременность наполнения сайта и Instagram (размещение документов и материалов в разделах)	4		
Создание благоприятного психологического микроклимата. Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) между участниками образовательного процесса, в том числе и обращений родителей (законных представителей) на деятельность заведующего, педагогического коллектива	2		
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Центра «Точка роста» среди населения	2		
создание условий для проведения на базе Центра «Точка роста» районных мероприятий	2		
результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	2		
Представление опыта работы учреждения на муниципальном, региональном уровнях.	5		
Организация обучения мотивированных учащихся по индивидуальным образовательным траекториям, в том числе с использованием сетевого взаимодействия и дистанционного обучения	3		
Своевременное, качественное, достоверное предоставление требуемой информации	до 10		
Своевременное, качественное, достоверное предоставление информации	до 10		
<b>Итого</b>	<b>43</b>		

Роспись:

дата:

**Оценочный лист деятельности педагога организатора  
Структурного подразделения Центра образования цифрового и гуманитарного  
профилей «Точка роста» МКОУ «СОШ им. П.П. Грицайт ст.Солдатской»**

Критерий	Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Методическое обеспечение массового мероприятия	Оформленные пакеты документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др.)			
	61 - 80% мероприятий более 80 % мероприятий	1 2		
Самостоятельно созданный продукт	Программа	2		
	Положение	1		

	Компьютерная презентация, видеоролик, видеозаставка и др.	1		
	Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы и др.	2		
	Аналитические материалы по итогам	1		
Ведущий мероприятия	Количество: 1-3 4 и более	1 2		
Интенсивность организации мероприятий (организационное сопровождение)	Кол-во: 1- 4 5-10 от 10 и выше	2 3 4		
Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Муниципальный уровень Региональный уровень	2 4		
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность (% от общего количества обучающихся в учреждении)	>75 >65 >50	2 1,5 0,5		
Ведение школьной документации любого вида и содержания, без нареканий. Своевременное и качественное оформление и подготовка отчетной документации и самостоятельная обработка документов в электронной версии.	Своевременно Не своевременно	2 (-5)		
Выполнение работ по производственной необходимости не входящих в должностные обязанности. (описать выполненную работу)	2 за каждое	2		
ИТОГО				

Роспись:

дата:

**Оценочный лист деятельности педагога дополнительного образования  
Структурного подразделения Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» МКОУ «СОШ им. П.П. Грицая ст.Солдатской»**

Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Комплектование групп, соответствие фамилий присутствующих детей представленным спискам	56- 70 % - (- 3) 71- 75 % - 1 76 - 80 % - 3 81- 90 % - 5 91- 100 % - 7		
Посещаемость занятий	40 - 50 % - 0 51- 65 % - 2 66- 85 % - 4 86- 100 % - 6		
Участие в конкурсе (учащиеся)	Муниципальный уровень Победитель - 5 Лауреат - 3 Участник – 1 Республиканский уровень Победитель - 7		

	Лауреат - 5 Участник – 3		
Участие в профессиональных конкурсах	Победитель - 5 Лауреат - 3 Участник – 1		
Распространение педагогического опыта: организация и проведение на базе Центра «Точка роста» конкурсов, соревнований, мастер-классов, конференций, открытых уроков и т.д. (указать мероприятие)	5 за одно мероприятие		
Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации, отчетов, качественное ведение документации.	Своевременно – 2 Не своевременно – (-5)		
Сохранность кабинета. Бережное использование оборудования. Поддержание эстетического порядок в кабинете в течение учебного года (уборка после кружка)	3  3 Нарушения – (- 5)		
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление:кабинета, выставки, проектов; ведение портфолио работ учащихся)(указать, что создано)	3-5 за 1 элемент		
Предоставление информации о деятельности творческого объединения для публикации в Instagram и сайт школы (указать количество)	5 (за публикацию не менее 2 статей за 1 кружок 1 группы) (- 10 (за публикацию менее 2 статей за 1 кружок 1 группы)		
Выполнение работ по производственной необходимости не входящих в должностные обязанности (описать выполненную работу)	2 за каждое		
Итого			

Роспись:

дата:

**Лист результативности и эффективности деятельности работников социального педагога**

№	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля и нуждающимися в социальной поддержке	10		
2.	Пополнение школьного сайта новыми материалами	10		
3.	<p><i>Работа с участниками образовательного процесса</i></p> <p><i>Максимум – 19 баллов</i></p>	3.1.Участие в работе педсоветов, административных совещаний	до 5	
		3.2.Вовлечение учащихся девиантного поведения и детей, состоящих на различных видах учета во внеурочную деятельность и в организованные формы отдыха в каникулярное время	5	
		3.3.Аналитическая деятельность, работа с семьями, находящимися в сложных жизненных условиях (при наличии подтверждающей документации: акты, справки) - при наличии всех документов - не в полной мере - при отсутствии большинства	до 5	
		3.4.Оказание консультативной помощи педработникам, родителям учащихся (приложить копию журнал бесед)	до 5	
		3.5.Выступление на родительских собраниях; подготовка рекомендаций к собраниям; оформление информационных стендов	до 5	
		3.6.Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимися, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшими в экстремальные ситуации	3	
		Организация питания обучающихся, из малообеспеченных семей, учащимися, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшими в рудную жизненную ситуацию	5	
4.	<p><i>Профессиональные достижения специалиста</i></p> <p>4.1. Выступление на семинарах, конференциях, мастер-классах, проведение открытых занятий: - <i>муниципальный уровень,</i></p>	2		

	Максимум – 5 баллов	- республиканский уровень (приложить копию приказа)	5		
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины  Максимум – 5 баллов	5.1. Ведение школьной документации любого вида и содержания, без нареканий. Своевременное и качественное оформление и подготовка отчетной документации и самостоятельная обработка документов в электронной версии. (при отсутствии замечаний в справках администрации по итогам проверок)	до 5		
		5.2. Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, правоохранительных органов по социальной адаптации учащихся	5		
ВСЕГО:					
Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности по указанию администрации.			до 10		
Несвоевременное и некачественное исполнение документов, приказов, распоряжений, актов.			до - 5		
Максимальное количество баллов – 80 баллов					

Роспись:

дата:

### Лист результативности и эффективности деятельности работников учителя

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности работы	Измерители (индикаторы)	Расчёт показателей	Самооценка	Оценка комиссии	Источник информации
1.	Динамика учебных достижений обучающихся  Максимум – <u>45</u> баллов	1.1. Качество знаний по предметам по итогам четверти, года: <u>Группы предметов</u> <b>1 группа</b> Русский яз. Математика	<b>1 группа</b> 40 - 49% 30 - 39%	<b>1</b> 5 3	<b>1 2 3</b>	<b>1 2 3</b>	Классный журнал, отчёт учителя-предметника

	Обществознание Химия Англ. Яз. <b>2 группа</b> Биология География История Информатика Физика <b>3 группа</b> Музыка Физ-ра ОБЖ Технология ИЗО	20 - 29%  <b>2 группа</b> 60 - 69% 50 - 59% 40 - 49%  <b>3 группа</b> 90 - 100% 80 - 89% ниже	1  <b>2</b> 5 3 1  <b>3</b> 3 1 0			
	1.2. Результативность административных контрольных работ УО или МОН КБР ( <u>указать процент</u> )	успеваемость 100% 93-99% 82-92%	5 4 3			анализ контрольных работ
	1.3. Промежуточная аттестация: % подтвердивших годовую отметку по результатам административных контрольных работ, тестирования( <u>указать процент</u> )	95 - 100% 90 - 94% 84 - 89%	5 4 3			Классный журнал, анализ контрольных работ
	1.4. Работа, связанная с подготовкой учащихся к итоговой аттестации(9,11 кл.) и подготовка к ВПР	11 класс: Весь класс 10-15 человек до 10 человек 9 класс: весь класс 10-15 человек до 10 человек ВПР:	10 5 3 10 5 3			Журнал учёта посещения консультаций

			1 предмет	2			
		1.5. Итоговая аттестация (результаты ОГЭ и ЕГЭ) ( <u>указать процент</u> )	соответствие результатов итоговой аттестации годовой отметке обучающихся по предмету: 60-69% 70 - 79% 80 - 100%	3 4 5			Классный журнал, протоколы ОГЭ и ЕГЭ
		1.6. Дополнительная работа со слабоуспевающими (приложить журнал)		1-3			Журнал учета посещений дополнительных занятий, тетради для доп. занятий
2.	Результативность внеурочной деятельности по предмету  <u>Максимум –55 балла</u>	2.1. Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников.	муниципальные: 1 - 3 места участие республиканские: 1 - 3 места участие	4 2 5 3			Результаты олимпиад, приказ УО
		2.2. Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях	муниципальные: 1 - 3 места участие республиканские: 1 - 3 места участие	4 2 5 3			Результаты соревнований, приказ УО
		2.3. Результаты участия обучающихся в научно-практических, краеведческих конференциях.	<b>муниципальные:</b> победитель, лауреат, дипломант <b>республиканские:</b> победитель, лауреат, дипломант	2 1 3 2			Дипломы, сертификаты, приказ УО

		2.4. Результаты участия обучающихся в творческих, онлайн, интеллектуальных, конкурсах (Кенгуру, Пегас, Русский медвежонок и т.д.)	<b>муниципальные:</b> 1 - 3 места участие <b>республиканские:</b> 1 - 3 места участие	4 2 5 3			Грамоты, дипломы, приказ УО
		2.5. Организация участия обучающихся в дистанционных олимпиадах и заочных конкурсах(по плану и приказам УО и ОУ)	при наличии подтверждающей документации	2			Дипломы, сертификаты, приказ УО
		2.6. Проведение мероприятий в рамках предметной недели; организация мероприятий, соревнований по плану ОУ (в присутствии членов администрации)	при наличии подтверждающей документации	3			Материалы предметной недели, приказ ОУ
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта  Максимум – <u>21</u> <u>баллов</u>	3.1. Демонстрация достижений учителя: – открытые уроки, мастер-классы, – выступления (участие) на педсоветах, семинарах, конференциях, организация выставок	<b>уровень ОУ:</b> выступление <b>муниципальный уровень:</b> выступление <b>республиканский уровень:</b> выступление	1 2 3			Фиксированные результаты педсоветов, семинаров. Анализ проведённых уроков, мастер-классов
		3.2. Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, программах, проектах.	<b>муниципальный уровень:</b> номинант победитель <b>республиканский уровень:</b> номинант победитель	3 5 5 10			Дипломы, сертификаты, грамоты
4.	Результативность работы классного	4.1. Соответствие внешнего вида обучающихся	Соответствие Несоответствие	+ 3 до - 5			Результаты контроля



руководителя  Максимум –51 баллов	предъявляемым нормам и требованиям Устава школы (По результатам контроля дежурного класса и итогам контроля журнала нарушений)					дежурного класса, журнал нарушений
	4.2. Социально значимая деятельность учащихся класса (участие в акциях по плану ВР)(указать процент)	до 50 % - 50% и выше	1 2			Отчеты классного руководителя за четверть; рейтинг участия классного коллектива в общешкольном плане ВР
	4.3. Качество дежурства классного коллектива по школе и дежурство учителя-предметника на этаже согласно графику дежурства	в соответствии с требованиями Положения о дежурстве по школе несоблюдение графика дежурства учителями-предметниками	до + 5  до - 5			Информация заместителя директора по ВР
	4.4. Результативность проводимой профилактической работы: - работа с учащимися, требующими особого внимания и контроля, оказание им педагогической поддержки на основе индивидуального подхода; - работа классного руководителя с пропусками учащихся	при наличии подтверждающей документации	1  1			Журнал учета индивидуальной профилактической работы/акты посещения семей и т.д.
	4.5. Уровень подготовленности и качество проведения	при наличии подтверждающей	до 3 баллов			Отчет классного руководителя

	открытых мероприятий, внеклассных открытых классных часов (указать тему, дату, кто присутствовал и документально подтвердить фотографиями)	документации				
	4.6. Обобщение своего опыта (в качестве классного руководителя участие в семинарах, конференциях, конкурсах и т.д.)	<b>на уровне</b> - школы - района - республики	1 2 3			Грамоты/дипломы/ приказы
	4.7. Участие обучающихся класса в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. ( <b><u>под руководством классного руководителя</u></b> )	школьный уровень муниципальный уровень республиканский/ всероссийский уровень	1 2 3			Грамоты/дипломы/ приказы
	4.8. Обеспечение классным руководителем связи ОУ с родителями (законными представителями)	при наличии подтверждающей документации	1			регулярное проведение собраний, высокая степень явки, наличие протоколов, активность родительского комитета.
	Участие родителей в жизни класса (посещение родительских собраний, классных часов, участие в школьных мероприятиях) ( <b><u>указать процент</u></b> )	45-70% 80 % и выше	1 3			предоставление протоколов родительских собраний, анализа проведения мероприятий
	4.9 Организация горячего	своевременная сдача	2			Наличие

		питания в школьной столовой (указать процент)	табеля по питанию (1-11 классы) охват учащихся 5-11 классов (за счет родительской платы): - завтрак _____ % - обед _____ % до 50 % - 50% и выше	1 2			документации
			Своевременная оплата за питание 70-90% 100% не оплата	2 3 -5			Наличие документации, результаты проверки
		4.10. Оформление документации (папки воспитательной работы, анкетирования и т.д.)	при наличии подтверждающей документации	до 5			Наличие документации, результаты проверки
		4.11. Работа по ФГОС (цифровоепортфолио, диагностика УУД)		1-3			Наличие документации, результаты проверки
5.	Выполнение функций, которые не входят в основные обязанности учителя, выполнение общественной работы	5.1. Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных (организаторы ОГЭ и ЕГЭ, ИС в 9 кл., ИС в 11 кл.), экспертных комиссий (по итогам)	- школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень	2 3 4			Приказы ОУ и УО
		5.2. Написание протоколов заседаний органов управления школой (работы в ПК, УС, совещание при директоре, педсовет)	протокол	до 10			Протоколы педсоветов, общешкольных родительских собраний,

	Максимум – <u>55</u> баллов						протоколы оценочной комиссии,
		5.3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	- санитарное состояние кабинета, наличие документации, озеленение	1 1 1			Результаты осмотра кабинетов, материалы выставок. Справки, приказы по ОУ
		5.4. Наличие собственных публикаций в сборниках, в СМИ, размещение электронных образовательных ресурсов на школьном сайте	- собственные публикации в сборниках, в СМИ; - размещение электронных образовательных ресурсов	2 1			Газеты, журналы, сайт
		5.5. Организация подвоза учащихся	сопровождение	до 30			Приказы ОУ
6.	Исполнительская дисциплина Максимум – 5 баллов	6.1. Своевременное и качественное заполнение документации учителями-предметниками	ведение школьной документации	до 5			Справки администрации
		Максимум – - <u>15</u> баллов	6.2. Несвоевременное и некачественное исполнение документов, приказов, распоряжений, актов, КД.	Имеются нарушения, замечания, выговоры. (заполняет администрация)	до (-10 за каждое)		
	Несвоевременное заполнение электронного журнала журнала по внеурочной		до - 15				

			деятельности папки классного руководителя.				
7.	Ведение дополнительных направлений образовательного процесса Максимум - 12 баллов	7.1. Организация работы в Школе будущего первоклассника	1 суббота	1			Приказы ОУ
		7.2. Семейное обучение	Разработка КИМ, участие в промежуточной аттестации	до 10			Приказы ОУ
8.	Дополнительные поручения  Максимум – <u>15 баллов</u>	8.1. Участие в иных мероприятиях (указать в каких)		до 10			
		8.2. Участие в онлайн-опросах, анкетировании, курсах, семинарах, вебинарах (по запросу членов администрации)		до 5			Отчет (скрин-страницы, сертификаты и т.д.)
<b>Максимальное количество баллов – 259 баллов</b>							