

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ООШ №19



Н.А. Лапина
«27» января 2023 года

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива

Протокол № 3

« 19 » января 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ ООШ №19

Н.В. Зорина

« 26 » января 2023 года

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная
школа №19» муниципального образования
Кандалакшский район
(новая редакция)**

2023г.
г. Кандалакша

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №19» муниципального образования Кандалакшский район (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 29.12.2022 №2632 и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №19» муниципального образования Кандалакшский район, финансируемой из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации (далее – организация);
- порядок и условия оплаты труда работников организации, включающий размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников организации (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.3. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников организации

2.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников организации за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательных организаций.

2.3. При формировании фонда оплаты труда организации предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников организации.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников организации.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

В фонде оплаты труда организации отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников организаций.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Порядок оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем организации на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждения установлены размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (**Приложение №1**).

3.1.5. Педагогическим и другим работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), предусмотренные в п.п. 3.1.6 - 3.1.11.

3.1.6. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

Педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 0,05 до окончания действия решения аттестационной комиссии.

3.1.7. Педагогическим работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) за специфику деятельности образовательной организации:

- за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы профильного обучения, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы предпрофильного обучения, - 0,1;

- педагогическим работникам, реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов, - 0,1;

3.1.8. Педагогическим работникам организации, осуществляющим обучение детей-инвалидов на дому, устанавливаются повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов в размере 0,2.

3.1.9. Медицинским работникам организации устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

3.1.10. В должностной оклад (оклад) педагогических работников после применения повышающих коэффициентов включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 руб., которая образует новый должностной оклад (оклад).

3.1.11. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), предусмотренные в пп. 3.1.6 - 3.1.10, образуют новые должностные оклады (оклады). Руководитель организации самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

При применении повышающих коэффициентов, размер нового должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля по правилам арифметического округления до целых рублей (суммы до 50 коп. отбрасываются, суммы в 50 коп. и более округляются до полного рубля).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу).

3.1.12. Особенности установления должностных окладов (окладов) педагогических работников.

Должностной оклад (оклад) педагогических работников устанавливается исходя из

учебной нагрузки, равной норме часов, установленной за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников".

Для педагогических работников, поименованных в п.п. 2.3 - 2.7 и 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», должностной оклад (оклад) определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Перечень педагогических работников, должностной оклад (оклад) которых определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки:

воспитатели, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

инструкторы по физической культуре;

воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми;

учителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагоги дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

Для расчета должностного оклада (оклада) с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) вновь образованный должностной оклад (оклад) (с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) умножается на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) новому должностному окладу (окладу).

3.2. Компенсационные выплаты.

3.2.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных, опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование

учебным кабинетом и т.п.) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе организации.

3.2.2. Перечень, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников организаций устанавливаются:

- районный коэффициент 50 %;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80 %.

3.2.3. Руководитель организации принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.4. 1) Педагогическим работникам организации, осуществляющим классное руководство, устанавливается доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 8000 руб. в месяц (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются):

- в классе с наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательных классов;
- для классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, - с наполняемостью не менее 12 человек;

В классах с меньшей наполняемостью размер доплаты устанавливается пропорционально численности обучающихся.

При определении размера доплаты учитывается наполняемость класса по состоянию на первое число каждого месяца. Доплата за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени.

2) Дополнительно к доплате за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам организации, осуществляющим классное руководство, устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 руб. в месяц. На указанную выплату ежемесячного денежного вознаграждения начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 руб. устанавливается в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденным муниципальным нормативным актом.

3.2.5. Педагогическим работникам организации устанавливается доплата за проверку письменных работ.

Размеры доплат в зависимости от предмета:

- за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, предметам начального образования - до 15 % к должностному окладу (окладу);

- за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, черчению - до 10 % к должностному окладу (окладу).

В классах с наполняемостью менее 15 человек - 50 % рекомендуемого размера доплаты.

3.3. Стимулирующие выплаты.

3.3.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за работу в классах компенсирующего обучения;

- за классность;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2) Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;

- повышающий коэффициент за библиотечный стаж;

- повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж;

3) Премии:

за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных или срочных работ;

единовременные премии.

4) Материальная помощь.

3.3.2. Перечень, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников организации (**Приложение №2**) согласно перечню стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.6. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых

показателей эффективности деятельности работников организации, определенных положением об оплате труда работников организации, локальными нормативными актами организации.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Размер премий по итогам работы не ограничен.

3.3.7. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными или срочными работами могут считаться:

- работы по подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.3.8. Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты организаций), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград, педагогические премии педагогическим работникам и т.д.

3.3.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче 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.

3.3.10. Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.11. Материальная помощь выплачивается: в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств (при наличии экономии ФОТ) и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.12. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата

(включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат) работников, имеющих в соответствии с муниципальным правовым актом статус педагога - молодого специалиста, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40500 руб. с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3. 4. Меры социальной поддержки

3.4.1. В целях социальной поддержки работников организации устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- материальная помощь медицинским работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу - молодому специалисту;
- единовременное пособие медицинскому работнику - молодому специалисту;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию;
- единовременное пособие медицинским работникам при выходе на пенсию.

Выплаты мер социальной поддержки производятся работникам организации в следующих размерах:

- материальная помощь педагогическим работникам - ежегодно в размере 1 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- материальная помощь медицинским работникам - ежегодно в размере 0,4 должностного оклада (оклада), материальная помощь к отпуску - в размере 0,6 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- педагогу - молодому специалисту - единовременное пособие при трудоустройстве в размере 6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу);

- медицинскому работнику - молодому специалисту - единовременное пособие при устройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в размере 6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются). Выплата единовременного пособия врачам производится после окончания интернатуры при устройстве по основному месту работы;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) - единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- медицинским работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) - единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

Для выплат мер социальной поддержки должностной оклад (оклад) устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку, за исключением выплаты ежемесячной надбавки педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу), установленному с учетом учебной нагрузки.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим и медицинским

работникам организаций утверждается муниципальными правовыми актами.

IV. Доплата до минимального размера оплаты труда

4.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.2. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

4.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также без учета выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливается муниципальным правовым актом.

V. Особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю организации в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организации.

Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с Порядком определения должностных окладов (окладов) руководителей муниципальных образовательных организаций и организаций образования.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, в соответствии с локальными нормативными актами.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. К должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера не применяются повышающие коэффициенты, образующие новый должностной оклад, в должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера не включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами организаций, трудовым договором.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем организации.

5.8. Заместителям руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе) устанавливаются выплаты мер социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников организации.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

VI. Заключительные положения

6.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации.

6.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих организации.

6.3. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 19»
муниципального образования Кандалакшский район

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ ООШ №19,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ педагогических работников:	
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:	
1-ый квалификационный уровень	8223,00
2-ой квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования; - социальный педагог	8518,00
3-ий квалификационный уровень: - воспитатель; - педагог-психолог	8811,00
4-ый квалификационный уровень: -учитель; - учитель-логопед; -педагог-библиотекарь	9110,00
Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1-ый квалификационный уровень: - начальник детского оздоровительного лагеря	9398,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ ООШ №19,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,
ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	8009,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ ООШ №19
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
--	--

2-ой квалификационный уровень: Медицинская сестра диетическая	8078,00
--	---------

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ ООШ №19,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности первого уровня:	
1-ый квалификационный уровень: - кассир; - делопроизводитель; - калькулятор	4340,00
2-ой квалификационный уровень	4526,00
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности второго уровня:	
1-ый квалификационный уровень: - бухгалтер-калькулятор	4652,00
2-ой квалификационный уровень: - заведующий складом; - заведующий хозяйством	5120,00
3-ий квалификационный уровень: - заведующий производством (столовой); - начальник хозяйственного отдела	5548,00
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности третьего уровня:	
1-ый квалификационный уровень: - бухгалтер – калькулятор; - документовед; - программист; - специалист по охране труда	6731,00
2-ой квалификационный уровень: - бухгалтер; - экономист	6879,00
3-ий квалификационный уровень	7028,00
4-ый квалификационный уровень	7181,00
5-ый квалификационный уровень	7535,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ МАОУ ООШ №19,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» 1-ого квалификационного уровня (1,2,3 квалификационные разряды)
--

- гардеробщик; - дворник; - кладовщик; - уборщик служебных помещений; - сторож; - рабочий кухни; - рабочий по обслуживанию зданий, сооружений и оборудования; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	4113,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 2-ого квалификационного уровня (1,2,3 квалификационные разряды с производным названием «старший»)	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4и5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4171,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1-ого квалификационного уровня (4,5 квалификационные разряды)	
- буфетчик; - повар; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений	4296,00

Размеры окладов работников МАОУ ООШ №19, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам финансируемых из средств бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
(в рублях)**

Специалист по информационным ресурсам	4 652,00
Консультант в области развития цифровой грамотности населения	6 731,00
Контрактный управляющий	7 181,00
Специалист по охране труда	6 731,00

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ
(в рублях)**

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (6-ой квалификационный уровень)	9 110,00
--	----------

Приложение №2
к Положению об оплате труда

работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Основная
общеобразовательная школа №
19» муниципального образования
Кандалакшский район

**Порядок
установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 19»
муниципального образования Кандалакшский район**

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам **муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 19» муниципального образования Кандалакшский район** (далее – Порядок, учреждение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»).

Порядок предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок их установления.

Порядок распространяется на заместителей руководителя, относящихся к педагогическим работникам, педагогических (*медицинских*) работников организации.

1.3. Система стимулирующих выплат работников организации включает в себя:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за непрерывный библиотечный стаж (для школ);
- надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- премии;
- персональные надбавки за почетные звания, наличие наград Правительства Российской Федерации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению (приказу) руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

2. Определение размера надбавки за высокие результаты работы

2.1. Размер надбавки за высокие результаты работы работникам организации определяется на основании показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения. Критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат) педагогических работников учреждения устанавливаются по показателям, предусмотренным в Приложении к настоящему Порядку.

2.2. Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается пропорционально количеству баллов (1 балл соответствует 1 % должностного оклада работника учреждения). Максимальное количество баллов работника устанавливается в размере 120 баллов .

Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

(При бальной оценке надбавка устанавливается работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется: месячный размер фонда оплаты труда, предусмотренный для стимулирующих выплат, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.)

3. Порядок установления надбавки за высокие результаты работы

3.1. Установление надбавки за высокие результаты работы педагогическим работникам (заместителям) организации осуществляется два раза в год приказом руководителя организации, по результатам работы за 1-ое и 2-ое полугодие.

Оценка деятельности работников для установления надбавки за высокие результаты работы производится комиссией по оплате труда учреждения в срок до 15 числа месяца после отчетного полугодия.

3.2. До 12 числа месяца, следующего за отчетным полугодием, комиссия рассматривает оценочные листы результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения (приложение к Порядку).

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента за выслугу лет, стаж работы

4.1.Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к должностному окладу:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,15;

при выслуге свыше 15 лет - 0,20.

4.2.Повышающий коэффициент за библиотечный стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,2;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,25;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,3;
- при стаже работы от 20 до 25 лет - 0,35;
- при стаже работы от 25 лет и более - 0,4.

4.3. Повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

- при стаже работы от 0 до 3 лет - 0,3;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,35;
- при стаже работы от 5 лет и более - 0,4.

5. Порядок установления надбавок за сложность, напряженность (интенсивность)

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливается приказом руководителя организации на определенный период. Надбавка предельными размерами не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Решение об установлении надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и ее размере принимается) руководителем учреждения с учетом следующих условий:

- работы в режиме высокой интенсивности, сжатых сроков, повышенной ответственности (участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и ГИА, других формах независимой аттестации обучающихся; возрастные особенности обучающихся (начальная школа), перенаполняемость классов (групп));

- повышенного объема выполняемых работ и поручений, работы по нескольким направлениям, при совмещении ряда функций (работа в методическом объединении, осуществление инклюзивного образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья, внеурочной деятельности)

6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

Работникам организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и может быть пересмотрен в течение этого года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному

окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

7. Премии

7.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации, определенных положением об оплате труда работников организации, локальными нормативными актами организации.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Размер премий по итогам работы не ограничен.

7.2. Премии за выполнение особо важных или срочных работ могут выплачиваться за работы по

- подготовке объектов к учебному году;

- устранению последствий аварий;

- подготовке и проведению международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премия может назначаться также за конкретный вид выполненной работы, если такая работа отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа;

- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;

- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;

- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

- способствующие привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

7.3. Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты организаций), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград, педагогические премии педагогическим работникам и т.д.

Размеры единовременных премий, за исключением педагогических премий, устанавливаются организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры педагогических премий педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с порядком присуждения и вручения педагогических премий педагогическим работникам муниципальной системы образования Кандалакшского района, утверждаемым муниципальным нормативным актом.

При награждении работника организации почетной грамотой Министерства образования и науки РФ производится единовременная выплата в размере 10 тысяч рублей (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

При награждении работника организации почетной грамотой органов власти размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о почетной грамоте.

8. Персональные надбавки за почетные звания, ученую степень, ученое звание,

наличие наград Правительства Российской Федерации

Работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации, устанавливается доплата в размере 10000 руб. К числу данных работников относятся лица, имеющие следующие почетные звания:

- "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации".

Работникам, имеющим почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", устанавливается доплата в размере 15 % к должностному окладу (окладу).

Работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетный знак "Отличник физической культуры и спорта", устанавливается доплата в размере 10 % к должностному окладу (окладу).

Приложение
К Порядку установления выплат
стимулирующего характера
работников

Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера

ЛИСТ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.						
№	Критерий	Условия получения выплаты (критерии), расчет показателей	Баллов (по критерию)	Кол-во баллов (заполняется педагогом)	Кол-во баллов (заполняется комиссией)	Приложение
1. Уровень профессионального мастерства ПЕДАГОГА:						
1.1.	Участие в грантах, проектах и научно-практических конференциях для педагогов	Региональный	5			
		Муниципальный	3			
		Уровень ОУ –	2			
1.2.	Конкурсы профессионального мастерства	Призовое место:	Региональный уровень –	6		
		Призовое место:	Муниципальный уровень –	5		
		Призовое место:	Уровень ОУ –	4		
		Участник:	Региональный уровень –	4		
		Участник:	Муниципальный уровень –	3		
		Участник:	Уровень ОУ –	2		
		1.3.	Проведение открытых уроков	Всероссийский уровень	5	
		Региональный уровень –	4			
		Муниципальный уровень –	3			
		Уровень ОУ –	2			
1.4.	Выступления	Всероссийский уровень	4			
		Региональный уровень –	3			
		Муниципальный уровень –	2			
		Уровень ОУ –	1			
1.5.	Публикации (в том числе в Интернете).	Всероссийский уровень	4			
		Региональный уровень –	3			
		Муниципальный уровень –	2			
		Уровень ОУ(Сайт ОУ) –	1			
1.6.	Инновационная деятельность (участие в экспериментах, апробация новых, авторских методик, УМК, внедрение новых технологий)	Региональный	4			
		Муниципальный	3			
		Уровень ОУ –	2			
1.7.	Участие педагога в дистанционных конкурсах и олимпиадах	Международный уровень-	4			
		Призовое место:	Региональный уровень –	3		
		Призовое место:	Муниципальный уровень –	2		
		Участник:	Региональный уровень –	2		
		Участник:	Муниципальный уровень –	1		
		1.7.	Методическая работа	Руководство ММО	2	
1.8.	Участие в работе предметных комиссий по проверке письменной/устной части работ ОГЭ; в работе жюри муниципального этапа ОШ, конференций и конкурсов, в итоговом собеседовании по русскому языку и т. д. Работа в качестве наблюдателей на ОГЭ		2			
			1			
		Наставничество	1			
		Всего баллов по разделу №1	95			
	Максимальное количество баллов по разделу №1		30			
2. Динамика индивидуальных образовательных результатов ОБУЧАЮЩИХСЯ (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации)						
2.1.	Средний показатель	Стабильное	1			

	обученности по всем учащимся (указать значение в предыдущем и в текущем периоде)					
		Рост	2			
2.2.	Средний показатель качества знаний по предмету по всем учащимся (указать значение в предыдущем и в текущем периоде)	Стабильное	1			
		Рост	2			
2.3.	Результаты ОГЭ					
	средняя оценка за ОГЭ	совпадает со средней годовой оценкой по ОУ	1			в справке информация за ИЮНЬ . Успеваемость 82%, на сегодняшний день сдали 100%, средняя оценка 3,24, средний балл 12,38, качество 39,1
	средняя оценка за ОГЭ	выше средней годовой оценки по ОУ	2			
	средняя оценка за ОГЭ	выше средней оценки за ОГЭ по району	3			
	средний балл за ОГЭ	совпадает со средним баллом по району	1			
	средний балл за ОГЭ	выше среднего балла по району	2			
	% учащихся, сдавших ОГЭ по ОУ	совпадает с % по району	1			
	% учащихся, сдавших ОГЭ по ОУ	выше % по району	2			
	% качества знаний на ОГЭ по ОУ	совпадает с % качества по району	1			
	% качества знаний на ОГЭ по ОУ	выше % качества по району	2			
2.4.	Результаты (ЕГЭ)					
	(средняя оценка за ЕГЭ)	совпадает со средней годовой оценкой по ОУ	1			
		выше средней годовой оценки по ОУ	2			
		выше средней оценки за ОГЭ по региону	3			
2.5.	Результаты итоговой аттестации за курс начальной школы (ВПР)					
	средняя оценка по классу	совпадает со средней годовой оценкой по ОУ	1			
	средняя оценка по классу	выше средней годовой оценки по ОУ	2			
	средняя оценка по классу	выше средней оценки за ВПР по району	3			
2.6.	ОБУЧЕННОСТЬ в классах с ОВЗ (инклюзив) по результатам мониторинга					
		Стабильное	1			
		Рост	2			
	Всего баллов по разделу №2		36			
	Максимальное количество баллов по разделу №2		10	0		
3. Результативность и участие обучающихся в системных исследованиях, проектах, программах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях						
3.1.	Результат участия обучающихся в <u>очных</u> предметных олимпиадах, (победители и призеры);	Международный уровень				
		Победитель	7			
		Призёр	6			
		Участник	5			
		Всероссийский уровень				
		Победитель	6			
		Призёр	5			
		Участник	4			
		Региональный уровень				
		Победитель	5			
		Призёр	4			
		Участник	3			
		Муниципальный уровень				
		Победитель	4			

		Призёр	3			
		Участник	2			
		Школьный уровень				
		Победитель	2			
		Призёр	1			
3.2.	Результат участия обучающихся в очных конференциях, конкурсах (победители и призеры);	Международный уровень				
		Победитель	8			
		Призёр	7			
		Участник	6			
		Всероссийский уровень				
		Победитель	7			
		Призёр	6			
		Участник	5			
		Региональный уровень				
		Победитель	6			
		Призёр	5			
		Участник	4			
		Муниципальный уровень				
		Победитель	5			
		Призёр	4			
		Участник	3			
		Школьный уровень				
		Победитель	3			
		Призёр	2			
		Участник	1			
3.3.	Результат участия обучающихся в заочных предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах при непосредственной подготовке участников учителем.	Международный уровень				
		Победитель	5			
		Призёр	4			
		Всероссийский уровень				
		Победитель	4			
		Призёр	3			
		Региональный уровень				
		Победитель	3			
		Призёр	2			
		Муниципальный уровень				
		Победитель	2			
		Призёр	1			
		Активное участие	1			
3.4.	Результативность участия в спортивных соревнованиях и творческих конкурсах	Международный уровень				
		Победитель	6			
		Призёр	5			
		Участник	4			
		Всероссийский уровень				
		Победитель	5			
		Призёр	4			
		Участник	3			
		Региональный уровень				
		Победитель	4			
		Призёр	3			
		Участник	2			
		Муниципальный уровень				
		Победитель	3			
		Призёр	2			
		Участник	1			
		Уровень учреждения(победитель)	1			
		Активное участие	1			
3.5.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях в рамках внеурочной	Международный уровень				

	деятельности.				
		Победитель	6		
		Призёр	5		
		Участник	4		
		Всероссийский уровень			
		Победитель	5		
		Призёр	4		
		Участник	3		
		Региональный уровень			
		Победитель	4		
		Призёр	3		
		Участник	2		
		Муниципальный уровень			
		Победитель	3		
		Призёр	2		
		Участник	1		
		Активное участие	1		
Всего баллов по разделу № 3			241		
Максимальное количество баллов по разделу №3			40		
4. Интенсивный педагогический труд, способствующий высокому уровню организации образовательного процесса в ОУ					
4.1.	Подготовка обучающихся 4-х, 9-х, 11-х классов к итоговой аттестации	от 1 до 5 учащихся	1		
		от 6 до 10 учащихся	2		
		от 11 до 20 учащихся	3		
		За весь класс	4		
4.2.	Сопровождение итоговых проектов. 2 класс (при условии качественной защиты)	за каждого учащегося	2		
		за низкое качество подготовки итогового проекта	-2		
4.3.	Интенсивный педагогический труд: внутреннее совмещение профессий.		3		
4.4.	Интенсивный педагогический труд: замещение.	6-10 уроков	1		
		более 11 уроков	2		
4.5.	Сложность и напряжённость в работе учителей биологии, информатики, связанную с подготовкой и проведением лабораторных работ (при отсутствии лаборанта)		3		
4.6.	Интенсивный педагогический труд, связанный с наполняемостью классов более 25 ч. (англ, информ, логоп. Группа более 12)		2		
4.6.	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися и ОВЗ вне учебного плана		2		
4.7.	Доплата за работу с детьми с ОВЗ в режиме инклюзии	1- 5 человек	1		
		6-10 человек	2		
		11-15 человек	3		
Всего баллов по разделу № 4			29		
Максимальное количество баллов по разделу №4			15	0	0
5. Внеклассная работа по предмету за 1 ученика (за команду умножаем на 2)					
5.1.	Курирование исследовательской и проектной деятельности	Систематически	3		
		Эпизодически	1		

5.2.	Подготовка к участию в предметных олимпиадах.	Систематически	3			
		Эпизодически	1			
5.3.	Подготовка к участию в творческих конкурсах, концертах очных	Систематически	3			
		Эпизодически	1			
5.4.	Подготовка к участию в спортивных соревнованиях	Систематически	3			
		Эпизодически	1			
Всего баллов по разделу № 5			16			
Максимальное количество баллов по разделу №5			10			
6. Соблюдение единых требований и личная дисциплина						
6.1.	Работа с документацией (отчётность, ведение электронного журнала.	Своевременно и качественно	1			
		не своевременно	-2			
6.2.	Дежурство по школе	Регулярно	1			
			-2			
6.3.	Обоснованные нарекания и жалобы со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	отсутствие	1			
		наличие	-1			
Всего баллов по разделу № 6			-2			
Максимальное количество баллов по разделу №6			3	0	0	
7. Участие работников школы в мероприятиях, различного уровня, направленных на поднятие престижа школы (перечислить)						
7.1.	Турслёт, соревнование, творческие конкурсы, социальные акции)	Систематически	3			
		Эпизодически	1			
7.2.	Прочее (мероприятия, акции, общественно значимые дела, организованные самим учителем (от 1 до 3 баллов)		3			
Всего баллов по разделу № 7			7			
Максимальное количество баллов по разделу №7			10			
8. Создание элементов образовательной инфраструктуры, обеспечение безопасности участников образовательного процесса.						
8.1.	Травматизм учащихся по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работника к своим обязанностям.	отсутствие	1			
		наличие(за каждый случай)	-1			
8.2.	Оформление школы, учебных кабинетов, зала	Систематически	3			
		Эпизодически	1			
8.3.	Выпуск школьных периодических изданий и сайта школы	непосредственное участие 1-3 балла	3			
8.4.	Участие в работе школьного музея	непосредственное участие 1-3 балла	3			
8.5.	Участие в проведении оздоровительных мероприятий	работа в оздоровительных лагерях , с трудовыми бригадами	3			
Всего баллов по разделу № 8			13			
Максимальное количество баллов по разделу №8			6	0	0	
Сумма баллов по всей таблице:				Самооценка	Решение комиссии	
Максимальное количество баллов по таблице			120	0	0	
	1 уровень	20-29 баллов				
	2 уровень	30-49 баллов				
	3 уровень	50-59 баллов				
	4 уровень	60-70 баллов				

