«Согласовано»
Председатель профкома
работников
И.П. Богданова
Протокол №1 от
«26» февраля 2025 г.

"УТВЕРЖДЕНО"

Приказом директора школы
№ 48 от «26» февраля 2025 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бондаревская средняя общеобразовательная школа»

Принято общим собранием работников
МБОУ «Бондаревская СОШ»
Протокол №1 от 26.02.2025 г.

I. Общие положения

1.Положение об оплате труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ» разработано на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011г. №288 (в ред. Постановлений Правительства Республики Хакасия от 24.10.2011 №684, от 13.03.2012 №153, от 26.06.2012 №414, от 02.11.2012 №734, от 21.11.2012 №785, от 07.12.2012 №851, от 08.04.2013 №177, от 16.10.2013 №541, от 23.05.2014 №234, от 18.06.2019 №308) «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации муниципального образования Бейский район от 27 мая 2011 г. №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 19 ноября 2014 г. №957 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Бейский район от 27.05.2011 года №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 17 июля 2019 г. №410 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 27 сентября 2022 г. №730 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Приказа Управления образования администрации муниципального образования Бейский район №199 от 31.05.2011 «О переводе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», Отраслевого регионального соглашения по образовательным организациям Республики Хакасия на 2025 - 2027 годы от 19.12.2024 г., а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ» (далее Учреждения).

Настоящее Положение вступает в силу с 1 февраля 2025 г.

2.Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда до перехода на новую систему оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после перехода на новую систему оплаты труда (далее -НСОТ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.Размер начисленной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоявшего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

5.Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, настоящим Положением.

6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.1. предусматривает в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

—обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

—обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

—формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

—существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) нагрузки;

—перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Учреждении с тем, чтобы гарантированная часть оплаты труда педагогических работников составляла в структуре фонда оплаты труда не менее 70 процентов.

—размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

—создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

—применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

—определения размеров выплат компенсационного, стимулирующего характера от размера базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

—определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров

премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;

6.2. производят оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации;

6.3. производят оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года);

6.4. учитывают квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1.Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя размеры базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В установленные на 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Оплата труда работников учреждения, 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 по совместительству, производится раздельно для каждой из должностей.

2.2.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

Состав фонда оплаты труда работников учреждения состоит из следующих

частей: должностные оклады работников, фонд компенсирующих выплат, фонд стимулирующих выплат. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять до 15 процентов средств на оплату труда, в том числе формирование централизованного фонда до 1,5 процентов на стимулирование руководителя. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации устанавливается в случае, если средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательной организации достигает уровня среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Республике Хакасия.

2.4.Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5.Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ устанавливаются согласно **Приложения 1** к Положению. Размеры базовых окладов работников, занятых на работах с особыми условиями труда подлежат повышению согласно действующему законодательству.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

2.6.Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

— при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада), заработной платы;

— при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

— 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 и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.8. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Учреждения учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности ра-

бочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.9. Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размер должностных окладов работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов. При определении размера должностных окладов работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования через применение повышающего коэффициента (**Приложение№2**). Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Руководитель учреждения при определении размера окладов работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Руководитель вправе изменить размер повышающего коэффициента в ту или иную сторону в случае:

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа (по заявлению работника);
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- по истечении срока действия квалификационной категории.

2.10. Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.11. Для сторожей и машинистов(кочегаров) котельной вводится суммированный учет при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (**Приложение7**).

III.Компенсационные выплаты

3.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- повышающий коэффициент к базовому окладу за работу в сельской местности в размере 1,25;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается доплата в размере 30% к базовому окладу, а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение трех лет работы;
- учителям, осуществляющим обучение на хакасском языке, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу в размере 1,15;
- выплаты за почетные звания, государственные награды **(Приложение 3).**

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.3.В Учреждении проводится работа по специальной оценке условий труда и по результатам специальной оценки условий труда назначается надбавка за работу во вредных условиях. С учетом результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Размеры доплат, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств и в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах.

3.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда, а именно:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основе итогов проведенной специальной оценки условий труда) - 12%
- районный коэффициент - 30%
- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия - до 30%
- доплата за работу в ночное время сторожу и машинисту-кочегару - 35%
- доплата за работу в праздничные дни - 100%

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– совмещение профессий (должностей) – расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ	- 100%
– совмещение должностей – интенсивность труда	- 50%
– надбавки за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	- 20%

доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности пределах имеющихся средств:

заведование кабинетами: - паспортизированный кабинет (общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинета к работе в зимних условиях, исправная мебель, озеленение)); соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций по ТБ); наличие паспорта кабинета.	-10%
-учителю технологии за заведование комбинированной учебной мастерской - (наличие инструкций по технике безопасности по видам работ и по оборудованию, наличие мастерской соответствующей санитарным нормам, наличие паспорта мастерской).	-10%
-учителю информатики за заведование паспортизированным кабинетом информатики и ответственности за: -порядок организации подключения к сети «Интернет» и системе контентной фильтрации, -оснащённость кабинета информатики;	-10%
классное руководство: В 1-4 классах - 15% при наполняемости 14 человек и более, если менее, то 7,5%; в 5-9 классах - 20% при наполняемости 14 человек и более, если менее, то 10%; - за создание организованного и дисциплинированного классного коллектива (посещаемость учащихся, воспитанность, общая культура, организация дежурства по школе). - за организацию работы с коллективом учащихся и родителей (система воспитательной работы, качественное проведение классных часов, участие класса в общешкольных делах, охрана здоровья детей (организация питания), сочетание бесконфликтности и требовательности в работе с детьми и родителями); - за организацию работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений; - за своевременную и качественную работу по ведению отчетности классного руководителя (ведение классного журнала, личных дел учащихся, проверка дневников учащихся, разработка планов воспитательной работы с классом и индивидуальной работы с педагогически запущенными детьми, ведение паспортов здоровья учащихся, составление характеристик учащихся).	-15% -20%

Проверка тетрадей по предметам: 1-4 классы - 10% от ставки (тетради проверяются каждый день); 5-11 классы за проверку письменных работ: русский язык и литература - 15% от ставки (5-й класс после каждого

урока у всех учеников, 6-й класс - в первом полугодии - после каждого урока у всех учеников, во втором полугодии - после каждого урока у слабых учеников, у остальных - один раз в неделю, 7-9-е классы - один раз в неделю); математика - 10% от ставки (5-й класс - после каждого урока у всех учеников, 6-й класс - в первом полугодии - каждый день, во втором полугодии - один раз в неделю, 7-9- е классы - один раз в неделю); иностранный язык - 10% (5-й класс - после каждого урока у всех учеников, 6-й класс один раз в неделю, 7-9-е классы - один раз в неделю). При наполняемости класса менее 14 учащихся размер доплаты уменьшается на 50% от установленного настоящим Положением.
-федеральная выплата за классное руководство в размере 10000 руб. с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы
-руководство школьным методическим объединением учителей – 10%
-руководство структурным подразделением Центр «Точка роста» -40%
- работа по заведованию лаборантской: подготовке оборудования к проведению экспериментов, лабораторных, практических и демонстрационных работ по физике, химии и биологии и приведению оборудования в порядок после экспериментов, размножение дидактических материалов по химии, физике и биологии – 60%
- -работа по учету, регистрации, контролю и хранению документов школы, документационному обеспечению кадровой деятельности школы, ведение воинского учета – 35%
-работнику: техническое обеспечение ведения электронных журналов и дневников обучающихся на сайте МБОУ «Бондаревская СОШ» - 20%
- работнику за ведение официального сайта МБОУ «Бондаревская СОШ»: -сбор, подготовку материалов для размещение на официальном сайте; -разработку и размещение в открытом доступе в сети «Интернет» информационных образовательных ресурсов – 20%
-работа по организации охраны труда и технике безопасности – 30%
- работнику: за ремонт, обслуживание вычислительной и иной техники школы, локальной сети школы – 20%
- работа связанная с хранением, учётом, выдачей продуктов питания и других товарно-материальных ценностей в столовой школы, отчётностью по организации детского питания, сбором родительской платы за питание и сдачи данных денежных средств в банк -30%
- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» - 10%
- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» -20%
Выполнение другой работы, не входящей в круг основных обязанностей – до 100%

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками по его вине функций классного руководителя (заведующего кабинетом (мастерской) или иных видов работ, не входящих в обязанности работника по занимаемой должности, руководитель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты. Кроме этого руководитель в праве внести изменения в размер доплаты при изменении количества обучающихся в классе.

3.6. Согласно отчета о проведении специальной оценки условий труда:

- производится выдача бесплатного молока, 0,5 литра за день (смену), жирностью не менее 2,5 % ;

- по письменному заявлению Работника производится замена выдачи молока денежной компенсационной выплатой. Заявление пишется в произвольной форме,

в нем должно быть конкретно указано, что работник хочет получить вместо молока денежную компенсацию, указаны Ф.И.О., дата и подпись, а так же обоснование выплаты (2.1 ст. 222 ТК РФ и пункт коллективного договора). На основании предоставленных заявлений оформляется приказ;

- базовый размер компенсации за день (смену), эквивалентный розничной стоимости пастеризованного молока, рассчитывается по следующей формуле:

Размер компенсационной
выплаты за день = 0,5 л. Х стоимость 1 литра молока;

- розничная стоимость молока, определяется ежеквартально согласно Постановления администрации Бейского района о контроле за формированием цен на продукты питания;

- размер денежной компенсации за один рабочий день (смену) начисляется, если время работы во вредных условиях труда составляет более половины этого рабочего дня(смены);

- выплату денежной компенсации производится по окончании календарного месяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка для выплаты заработной платы за вторую половину месяца- 30 числа.

3.7. Устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

3.8. В повышенном размере устанавливается оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

3.9. Доплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение по должности начисляется сверх минимального размера оплаты труда (Согласно ст. 129, ч.1 и ч.3 ст. 133 и ч.1 — ч.4, ч.11 ст. 133.1 ТК РФ).

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

— размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

— работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

— вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

— вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

— правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

— принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по

занимаемой должности в процентах от должностного оклада с учетом надбавок за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера и за стаж работы в Республике Хакасия:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ **(Приложение 4 «**Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»**);**
- выплаты за стаж педагогической работы **(Приложение 5);**
- премиальные выплаты по итогам работы **(Приложение 6).**

4.3.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и устанавливаются в процентном отношении к установленным базовым окладам работников. Расходование средств для премирования работников происходит из экономии фонда заработной платы.

4.4.Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя Учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решения о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

4.5.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом по Учреждению на определенный срок – до одного года.

4.7.Премирование работников производится с учётом высокого качества работы. Выплата премий производится на основании приказа по Учреждению. Премирование работников может производиться по итогам работы за год, за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, материально-технического обеспечения учебного процесса.

4.8. Распределение стимулирующего фонда.

Стимулирующий фонд по категориям работников Учреждения распределяется согласно целевых показателей выплаты заработной платы.

4.9. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя.

5.1.Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплата компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела **III настоящего Положения.**

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым до-

говором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3,8 размеров указанного среднего должностного оклада. Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом начальника Управления образования Администрации Бейского муниципального района Республики Хакасия.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4.Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Показателями оценки эффективности деятельности учреждения на текущий учебный год либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием срока действия надбавки.

VI. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

6.1.Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, профессии рабочих.

6.2.Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "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" 6.3.Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

VII. Заключительные положения

7.1.Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Бондаревская СОШ»
от 26.02.2025 г.

Отнесение работников МБОУ «Бондаревская СОШ» по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) и определение им соответствующих размеров базовых окладов

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад в рублях**
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	7 728
	Педагог дополнительного образования	
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО	13651,13
3 квалификационный уровень	Воспитатель	7 850
	Педагог-психолог	
	Старший вожатый	
4 квалификационный уровень	Учитель	8 082
	Учитель-логопед	
	Преподаватель-организатор ОБЗР	
	Педагог-библиотекарь	

Должностные оклады административно-хозяйственного персонала

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад в рублях**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1квалификационный уровень	Документовед	3 565
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2квалификационный уровень	Кладовщик	3 720
	Заведующий хозяйством	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1квалификационный уровень	Инженер по ИКТ	4 200

Должностные оклады рабочих

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад в рублях**
Профессиональнаяквалификационнаягруппа"Общеотраслевыепрофессиирабочих первого уровня"		
1квалификационный уровень	Вахтер	3 565
	Гардеробщик	
	Уборщик служебных помещений	
	Сторож	
	Машинист-(кочегар котельной)	
	Кухонный рабочий	
Профессиональнаяквалификационнаягруппа"Общеотраслевыепрофессиирабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию терморобота	3 660
	Рабочий по ремонту здания	
	Техник-электрик по ремонту электрооборудования	
	Механик по обслуживанию транспорта	
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и помещений	
	Повар	
4 квалификационный уровень	Водитель	3 888

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ» от 26.02.2025 г.

Система применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников МБОУ «Бондаревская СОШ» по профессиональным группам (ПКГ) с учётом уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования для определения должностного оклада.

ПКГ, квалификационный уровень	**Размер базового оклада**	**Повышающий коэффициент**	**Должностной оклад**
Должность педагогических работников первого квалификационного уровня – старший вожатый – Педагог-психолог – воспитатель			
среднее профессиональное образование	7850,0	1.2	9420
высшее профессиональное образование	7850,0	1.3	9692,8
молодой специалист с средним профессиональным образованием	7850,0	1.4	10205
молодой специалист с высшим профессиональным образованием	7850,0	1.5	11775
I квалификационная категория	7850,0	1,6	12560
высшая квалификационная категория	7850,0	1,8	14130
Должности педагогических работников второго квалификационного уровня			
– социальный педагог – педагог дополнительного образования			
среднее профессиональное образование	7 728,00	1.2	9273,6
высшее профессиональное образование	7728,0	1.3	10046,4
молодой специалист со средним профессиональным образованием	7728,0	1.4	10819,2
молодой специалист с высшим профессиональным образованием;	7728,0	1.5	11592,0
I квалификационная категория	7728,0	1,6	12364,8
высшая квалификационная категория	7728,0	1.8	13910,4
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО			
среднее профессиональное образование	13651,13	1.2	16381,36
высшее профессиональное образование	13651,13	1.3	17746,47
молодой специалист со средним профессиональным образованием	13651,13	1.4	19111,58
молодой специалист с высшим профессиональным образованием;	13651,13	1.5	20476,70

I квалификационная категория	13651,13	1,6	21841,81
высшая квалификационная категория	13651,13	1.8	24572,03
Должности педагогических работников четвертого квалификационного уровня – учитель – педагог-библиотекарь – Преподаватель-организатор ОБЗР – Учитель-логопед			
среднее профессиональное образование	8082,0	1.2	9698,4
высшее профессиональное образование	8082,0	1.3	10506,6
молодой специалист со средним профессиональным образованием	8082,0	1.4	11314,8
молодой специалист с высшим профессиональным образованием	8082,0	1.5	12123,0
I квалификационная категория	8082,0	1.6	12961,2
высшая квалификационная категория	8082,0	1.8	14574,6
Общеотраслевые должности служащих второго уровня, второго квалификационного уровня: – зав.хозяйством	3720	4,32	16 070,40
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня, первого квалификационного уровня:			
- инженер ИКТ	4200	4,3	9030,00
- гардеробщик	3565	4,3	15 329,5
- вахтер	3565	4,3	15 329,5
- машинист (кочегар) котельной	3565	3,85	13 725,25
– сторож	3565	4,3	15 329,5
– уборщик производственных и служебных помещений	3565	4,3	15 329,5
– кухонный рабочий	3565	3,9	13 903,5
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня, первого квалификационного уровня:			
– повар	3660	4,3	15 738,0
– рабочий по обслуживанию здании, – рабочий по обслуживанию терморобота	3660	4,3	15 738,0
– техник-электрик	3660	4,3	15 738,0
– водитель	3888	4,4	17 107,20

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Бондаревская
СОШ» от 26.02.2025 г.

Выплаты
за почётные звания, государственные награды

Для педагогических работников Учреждения имеющих почетные звания, государственные награды (если имеются два основания, то назначается по одному):

- заслуженный учитель Российской Федерации -15%;
- заслуженный учитель Республики Хакасия -15%;
- Почетный работник сферы образования Российской Федерации – 10%.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ» от 26.02.2025 г.

«Положение
о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»

1. Общая часть.
В соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011 г. №288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (с последующими изменениями), Постановлением Главы Бейского района от 27 мая 2011 г. №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда» (с последующими изменениями), Приказом Управления образования администрации муниципального образования Бейский район №199 от 31.05.2011 «О переводе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», а также нормативных правовыми актами Минздравсоцразвития РФ, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда в МБОУ «Бондаревская СОШ» устанавливаются стимулирующие выплаты (далее – надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.
Фонд стимулирующих выплат складывается из зарезервированного фонда оплаты труда (до 15%) и за счёт сложившейся экономии фонда оплаты труда, а также доходы от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.
К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу.
Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

Премией является единовременное денежное вознаграждение выплачиваемое работникам учреждения за конкретные достижения в трудовой деятельности.

Премирование производится с учётом высокого качества работы на основании приказа по учреждению.

Премирование может производиться по итогам работы за год, за особые достижение в области образования, управленческой деятельности, материально-технического обеспечения учебного процесса, к праздничным и юбилейным датам.

Условием выплаты премий является наличие достаточных средств, предназначенных на оплату труда и другие статьи расходов.

Перечень критериев стимулирования работников учреждения.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1.	***За интенсивность и высокие результаты работы***	а) участие во внедрении Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения, Федеральных образовательных программ и иных инновационных образовательных программ; б) участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения; в) подготовка победителей (призёров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном и школьном уровне; г) участие в разработке программы развития, проектов; е) участие в организации работы научного общества обучающихся; ж) организация занятости обучающихся во внеурочное время.
2.	***За качество выполняемых работ***	а) рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения; б) создание учебно-методических комплектов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников и методических разработок, имеющих положительные рецензии; в) руководство научно-практическими проектами обучающихся; г) использование современных образовательных технологий (в том числе информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса; д) снижение, отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин; е) проведение внеклассных мероприятий по предмету (дополнительные занятия, кружок, секция и т.д.). ж) исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчётов и т.д.);

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
3.	***Премиальные выплаты по итогам работы***	а) положительные итоги государственной итоговой аттестации; б) участие в развитии приносящей доход деятельности учреждению; в) организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий; г) участие в развитии научно-технического творчества обучающихся; е) качественное проведение особо важных сложных и срочных работ; ж) качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений, помещений); з) выполнение плана подготовки учреждения к новому учебному году; и) обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и проживания, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; г) снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в ГДН, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися

Показатели оценки эффективности деятельности
заместителя директора по УВР для определения стимулирующих выплат

№п/п	Показатели
1.	***Раздел 1. Учебная деятельность*** Успеваемость обучающихся по результатам ГИА (в том числе по результатам других форм независимой оценки качества образования) 100%
2.	Качество знаний обучающихся по результатам ГИА (в том числе по результатам других форм независимой оценки качества образования) –не менее 30%
3.	Успеваемость обучающихся школы (по итогам последней учебной четверти) не менее 90%
4.	Качество знаний обучающихся школы (по итогам последней учебной четверти) не менее 30%
5.	Наличие учащихся-призеров всероссийских олимпиады и конференции (по последним итогам).
6.	Наличие учащихся-призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) (по итогам последней учебной четверти)
7.	Наличие индивидуальных учебных планов обучающихся
8.	Введение углубленного изучения отдельных предметов
9.	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах
10.	Участие школы в реализации социокультурных проектов
11.	Работа в школе научного сообщества
12.	Организация работы психолого-педагогического консилиума
13.	***Раздел 2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (по итогам месяца)*** Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)
15.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)
16.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда педагогами и учащимися
17.	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, их состояние
18.	***Раздел 3. Работа с кадрами*** Количество педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию не менее 20%
19.	Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в школе (по итогам четверти)
20.	Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами (по итогам четверти)
21.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок и т.п. (по итогам четверти)
22.	Проведение педагогами открытых уроков, мастер-классов, воспитательных мероприятий различного уровня (по итогам четверти)

№п/п	Показатели
23.	Наличие индивидуальных планов (траекторий) профессионального развития педагогов
24.	Разработка и внедрение авторских программ педагогами, прошедших внешнюю экспертизу (по итогам года)
25.	Наличие утвержденной программы (плана)повышения квалификации педагогических работников
26.	Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (по итогам четверти)
27.	Доля учителей, регулярно использующих ИКТ на уроке- не менее 50%
28.	Доля классных руководителей, формирующих портфолио учеников -не менее 60%
29.	Доля классных руководителей, использующих творческие проектные методы в работе с классом – не менее 50%
30.	Наличие пополняемого банка (методических копилок) инновационных идей и технологий
31.	***Раздел 4. Социальная деятельность*** Отсутствие отчислений обучающихся по причине отсева
32.	Отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительных причин
33.	Отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, в ГДН ОМВД.
34.	Отсутствие или снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися.
35.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
36.	Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным) – не менее 75%
37.	Наличие регулярной просветительской работы для родителей
38.	Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации не менее 2 раз в месяц
39.	***Раздел 5. Управленческая деятельность*** Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курирует заместитель директора
40.	Наличие документации по мониторингу образовательного процесса
41.	Качественное ведение электронного журнала педагогами (по итогам месяца)
42.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.)
43.	Наличие документации по организационному сопровождению введения и реализации ФГОС и его мониторингу
44.	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций
45.	Количество действующих общественных органов управления, работу которых курирует заместитель (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)
46.	План внутришкольного контроля выполнен (по итогам четверти)

№п/п	Показатели
47.	***Раздел 6. Сохранение здоровья учащихся*** Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости
48.	Охват учащихся горячим питанием (по итогам месяца) –не менее 100%
49.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.)
50.	Доля учителей, использующих здоровьесберегающие технологии при организации образовательного процесса- не менее 80%

Показатели оценки эффективности деятельности работников учебно-вспомогательного и технического персонала для определения стимулирующих выплат

Заведующему хозяйством:
- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, обеспечение высокого качества выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- бесперебойную работу котельной и столовой в соответствии с действующими нормами,
- высокий уровень исполнительной дисциплины.

• Машинистам-кочегарам:
Высокое качество работы:
- соблюдение температурного режима,
- содержание рабочего места в порядке,
- дополнительные работы,
-активное участие в текущем ремонте,
- высокий уровень исполнительной дисциплины.

• Сторожам, гардеробщику
Высокое качество работы:
- содержание участка в порядке;
-активное участие в текущем ремонте,
- высокий уровень исполнительной дисциплины.

• Уборщикам помещений
Высокое качество работы:
- содержание участка в порядке;
- высокий уровень исполнительной дисциплины,
-активное участие в текущем ремонте,
- генеральная уборка в закреплённых кабинетах.

• Повару, кухонному рабочему:
Высокое качество работы:
- за высокое качество работы по организации питания;
- за выполнение санитарно-гигиенических норм и требований,
-активное участие в текущем ремонте,

- за высокий уровень исполнительной дисциплины.

• Рабочему, технику-электрику:
Высокое качество работы:
- выполнение санитарно-гигиенических норм и противопожарной безопасности;
-активное участие в текущем ремонте,
- за высокий уровень исполнительной дисциплины.
• Библиотекарю:
Высокое качество работы:
- работа по обеспечению учебниками;
- связь с районной библиотекой, центром деловой информации;
- высокий уровень исполнительной дисциплины,
- качественное проведение библиотечных уроков, мероприятий,
- подбор литературы к совещаниям, педсовету.
Советнику директора по воспитанию:
Высокое качество работы:
- качественную работу детской организации , воспитательных мероприятий, создание благоприятного психологического микроклимата детской организации,
- качественное и своевременное исполнение отчетности.
Начальнику пришкольного лагеря:
Высокое качество работы:
- качественное и своевременное исполнение отчетности;
- за выполнение санитарно-гигиенических норм и требований.
- качественную работу по организации питания и оздоровления воспитанников;
- качественную воспитательную работу, создание благоприятного психологического микроклимата,
- 100% посещаемость воспитанниками пришкольного лагеря.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ».

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ» от 26.02.2025 г.

Выплаты за стаж педагогической работы

За стаж педагогической работы основного персонала в соответствии с перечнем должностей работников:

1. педагог дополнительного образования
2. социальный педагог
3. советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями
4. учитель
5. заместитель директора по учебно-воспитательной работе
6. педагог-психолог
7. педагог-библиотекарь
8. старший вожатый
9. преподаватель-организатор ОБЗР
10. воспитатель

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу в соответствии с размерами указанными в таблице:

Стаж работы	Размеры выплат в процентах
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 20 лет	10
свыше 20 лет	15

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников МБОУ «Бондаревская СОШ» от 26.02.2025 г.

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1.Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Размер премии, выплачиваемый основному работнику или внешнему совместителю, максимальным размером не ограничивается. Премия выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.Расходование средств для премирования работников происходит из экономии фонда заработной платы.

3. Сроки премирования и премиальные периоды:

- ко Дню учителя (премиальный фонд 2-х месяцев)
- к 23 февраля и 8 марта (премиальный фонд 2-х месяцев)
- по итогам работы за календарный период (премиальный фонд 1-го месяца)

4.Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работникам, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

5.К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов.

6. Премирование работников производится за:

- качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнения важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;
- успешное выполнение плановых показателей, согласно анализа работы школы;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активную работу с общественными, спортивными организациями, ассоциациями;
- работу по внебюджетной деятельности в школе (привлечение денежных средств на нужды школы);
- работу по подготовке нормативной и методической документации школы;
- работу по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- эффективное использование информационных технологий и ТСО в учебной и внеурочной деятельности;
- подготовку призёров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и др.
- методическую работу, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- качественное ведение учётно-отчётной документации;
- активное участие в общественной жизни учреждения;

- эффективную работу с родителями по подготовке учреждения к новому году и развитие материально-технической базы школы в течение учебного года.

7.Основаниями для лишения премии могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их заменяющих), представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по недосмотру работника учреждения.

8. Вопросы о премировании рассматриваются администрацией школы совместно с Комиссией по премированию работников (далее Комиссия). Численность Комиссии от 5 до 7 человек. В состав Комиссии входят директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, председатель профкома школы, социальный педагог, руководители школьных методических объединений. Общим собранием работников избираются другие члены комиссии. Из своего состава Комиссия избирает председателя и секретаря. Иной состав комиссии может утверждаться Общим собранием работников школы.

Выплаты премий производятся с учетом всех налоговых и других удержаний. Администрация и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования всех работников учреждения.

9.Для определения персонального размера премии производятся выставление баллов в Листы самооценки **(Приложение 8)** заместителем директора по УВР и педагогами по каждому показателю премирования. Затем данные листы самооценки рассматривает Комиссия, мотивированно увеличивая или уменьшая выставленные баллы. Далее для ознакомления с баллами, которые выставила Комиссия по премированию, педагога знакомит секретарь Комиссии. Если педагог не согласен с оценкой Комиссии, то он на повторном заседании Комиссии мотивирует выставленные им баллы самооценки деятельности. Баллы, выставленные на повторном заседании Комиссии, являются окончательными.

Итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам. Премия в денежном выражении определяется делением премиального фонда на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число баллов премируемого.

10. Порядок сдачи листов самооценки педагогов является следующим:

со дня определения размера стимулирующего фонда Управлением образования Администрации Бейского муниципального района Республики Хакасия

-20 числа каждого месяца (если выходной, то в первый рабочий день после выходного) педагоги сдают подписанные листы самооценки секретарю комиссии по премированию,

-21 числа каждого месяца (если выходной, то в первый рабочий день после выходного) проводится заседание комиссии по премированию,

-22 числа каждого месяца (если выходной, в первый рабочий день после выходного) педагогу возвращается его лист самооценки с баллами, которые выставила комиссия. Педагог знакомится с баллами, которые выставила комиссия под роспись на листе самооценки и возвращает лист самооценки секретарю Комиссии.

-23 числа каждого месяца (если выходной, то в первый рабочий день после выходного) проводится завершающее заседание Комиссии по премированию при усло-

вии, что педагоги выразили несогласие с баллами, которые им выставила Комиссия. На данном заседании Комиссии педагоги, которые не согласны с предыдущим решением комиссии, доказывают выставленные ими баллы.

11. Педагогу, не сдавшему без уважительной причины (болезнь, командировка и т.п.) лист самооценки, премия не выплачивается. При уважительных причинах баллы в лист самооценки педагога выставляет Комиссия по премированию.

12.Денежная сумма премии административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется директором школы и согласовывается с Комиссией по премированию.

13. Директор, за эффективное и качественное выполнение своих обязанностей, премируется Начальником Управления образования Администрации Бейского муниципального района Республики Хакасия на основании Положения о премировании руководителей образовательных учреждений.

14.Распределение премиального фонда.

Премиальный фонд по категориям работников школы распределяется согласно целевых показателей выплаты заработной платы.

15. Неиспользованные средства премирования директора и его заместителя, а так же учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала передаются на премирование педагогического персонала или премирование разовыми выплатами работников школы, добившихся выдающихся результатов в производственной деятельности, а так же к их юбилейным датам.

16. Критерии оценки педагогических работников для материального стимулирования:

№п	Критерии оценки
	Раздел 1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
1.	Выполнение творческих проектов учащимися (по итогам презентации на уровне школы, района и т.д.) (5 б. за каждый проект)
2.	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории учеников, % в классе (0-20 б.)
3.	Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету (охват, качество) (0- 10 б.)за различные мероприятия баллы суммируются
4.	Систематичность и качество проведения консультаций по предмету (0-5 б), ведение предметного кружка (0 – 5 б) Итого: до 10 б
	Раздел 2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся
5.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся по предмету -10 б.
	Раздел 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
6.	**Качество знаний по последним итогам ГИА-9** (30-10 б.: до 20% сдававших –до 10б, от 21 до 50% – до 20 б, от 51 до 100% сдававших –до 30б) **При наличии «2» баллы не начисляются**
7.	**Итоги независимой экспертизы** (всероссийские проверочные работы, республиканские и районные контрольные срезы) (по последним итогам): качество знаний, формирование УУД (15- 0 б.)
8.	**Стабильная и позитивная динамика качества знаний по предмету** (по итогам последней четверти): рост, стабильность (русский язык и математика до 10 б., остальные предметы – до 5 б.) При наличии неуспевающих баллы не начисляются.
9.	**Эффективность учебно-воспитательной работы** (на основании итогов **административных** срезов, контрольных работ (10 -0 б) При наличии неуспевающих не рассматривается.
10	**Эффективность воспитательной работы**: уровень воспитанности, отсутствие нарушений дисциплины обучающимися, наличие школьной формы (10-0 б.)
	Раздел 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
11	**За качественную работу с родителями:** посещаемость родительских собраний и общешк. мероприятий (оценивается при участии более 49% родителей) (наличие протоколов род. собраний), индивидуальная работа с родителями (ведение соответствующего дневника) (до 5б) (0-10)

12	Высокое качество проведения мероприятий с участием родителей и обучающихся: дополнительный бал к критериям 3 и 20 (0-3 б)
13	Выступления на общешкольных родительских собраниях (1-3 б)
14	Регистрация и активное участие педагога, родителей и обучающихся в Сферум От 1 доЗ-х бал лов
	Раздел 5.Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
15	**Подготовка уч-ся к всероссийским предметным олимпиадам с очным участием (по последним итогам):** призёры школьного уровня -4 б, победители школьного уровня -5 б, участники муниципального уровня (при 0 баллов, не оценивается) -6 б, призёры муниципального уровня -10 б, победители муниципального уровня -15 б, участники регионального уровня (при 0 баллов, не оценивается) - 17, призёры регионального уровня -25 б, победители регионального уровня -30 б участники всероссийского уровня -32 б, призёры всероссийского уровня -35 б, победители всероссийского уровня -40 б
16	**Подготовка уч-ся к всероссийским очным научно-практическим конференциям (по последним итогам):**призёры школьного уровня -4б, победители школьного уровня -5 б, участники муниципального уровня -6 б, призёры муниципального уровня -10 б, победители муниципального уровня -15 б, участники регионального уровня -17 б, призёры регионального уровня -25 б, победители регионального уровня -30 б участники всероссийского уровня -32 б, призёры всероссийского уровня -35 б, победители всероссийского уровня -40 б
17	**Подготовка уч-ся к очным олимпиадам, конкурсам, соревнованиям: (за дистанционные конкурсы баллы выставляется пропорционально доле принявших участие от 30% возможного числа участников -уч-ся класса (не менее 2-х чел.). Если принимало участие более 30%, то выставляется балл, указанный в скобках. За различные мероприятия баллы суммируются. Оценивается не более трёх мероприятий в месяц.:** призёры школьного уровня -4 б, победители школьного уровня -5 б, участники муниципального уровня -6 б, призёры муниципального уровня -8 б, победители муниципального уровня -10 б, участники регионального уровня -12 (6) б, призёры регионального уровня -14 (7) б, победители регионального уровня -17 (9) б, участники всероссийского уровня и выше -14 (7) б, призёры всероссийского уровня и выше -20 (10) б, победители всероссийского уровня и выше -25 (12) б.
	Раздел 6. Участие в коллективных педагогических проектах
18	**Реализация коллективных педагогических проектов («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)** (0 – 10 б)
19	**Личное участие педагога в конкурсах, конференциях, педчтениях, НПК и т.д. : (за дистанционные мероприятия –выставляется доля 0,3 от баллов данного пункта; за различные мероприятия баллы суммируются. Оценивается не более трёх мероприятий в месяц)** призёр школьного уровня -4 б, победитель школьного уровня -5 б, участник муниципального уровня -10 б, призёр муниципального уровня -15 б, победитель муниципального уровня -20 б, участник регионального уровня -20 б, призёр регионального уровня -25 б, победитель регионального уровня -30 б участник всероссийского уровня и выше -32 б, призёр всероссийского уровня и выше -35 б, победитель всероссийского уровня и выше -40 б
20	**За проведение открытых уроков на высоком уровне:** школьный уровень (20-0 б.), муниципальный уровень (30 – 0 б.) региональный уровень (40 – 0 б) За различные мероприятия баллы суммируются

21	**За проведение открытых воспитательных мероприятий на высоком уровне**: школьный уровень (10-0 б.), муниципальный уровень (20 – 0 б.) региональный уровень (30 – 0 б) За различные мероприятия баллы суммируются
	Раздел 7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
22	**Разработка основной образовательной программы (ООП)** (организация – 10 б, участие -5б)
23	**Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет** (за публикацию 5 б.)
24	**Участие в инновационной деятельности**: применение новых образовательных технологий, внедрение новых образовательных программ, (ведение курсов внеурочной деятельности – 0-3 б.) (10 -0 б.)
25	**Систематическое применение информационных технологий:** применение электронных презентаций (до 5 б.), применение электронных цифровых образовательных ресурсов, проведение компьютерных лабораторных и практических работ (до 7 б.), компьютерный контроль знаний Интернет-уроки. В целом по критерию до 10 б (10 -0 б.)
26	Разработка и внедрение авторских программ педагогами, прошедших внешнюю экспертизу (по последним итогам) (10 б)
27	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы ребёнка с ограниченными возможностями здоровья в условия инклюзивного обучения (10 баллов за 1 учащегося в инклюзивном классе за 18 недельных часов; при нагрузке менее 18 часов –пропорционально доле нагрузке)
	Раздел 8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
28	**Организация труда, отдыха и оздоровления детей в каникулярное время (**руководство ДОЛ –до 10 б**,** работа в ДОЛ до 5 б, другие виды работ- до 5 б.) (10-0 б.)
29	**Эффективная работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (п**рименение здоровьесберегающих технологий, уменьшение количества пропусков уроков по болезни, высокое качество проведения физминуток (до3 б.). По критерию (10-0 б.)
30	**Организация питания обучающихся** (количество питающихся, своевременность оплаты за питание) (5-0 б.)
	Раздел 9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей
31	Отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (5 б.)
32	Снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, в ГДН ОМВД. Снижение -2 б., отсутствие -5
33	Отсутствие или снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. Снижение -2 б., отсутствие -5 б.
34	Наличие и выполнение индивидуальных программ реабилитации, программ психолого-педагогического сопровождения учащихся находящихся в трудной жизненной ситуации (0-10 б)
35	Подготовка, проведение внутришкольных социально ориентированных мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних (при наличии метод.разарботки) (внутриклассные мероприятия –до 5б, общешкольные – до 10 б.)
	Раздел 10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея ипр.)
36	**За хорошую подготовку кабинета** к новому учебному году (по последним итогам) (0 – 5 баллов).
37	**Состояние учебного кабинета**: паспорт, план дооборудования, сан. сост., доп.оснащение дид.мат., озеленение, оформление (0 -5 б.)
38	**Организация работы по озеленению школьного двора** (по последним итогам) (0- 5 б.)
39	Содержание стенда по предмету в рекреации (0-2 б.)
	Раздел 11. Иные направления деятельности педагога
40	**Инспектирование** своей школы и других школ; работа в экспертных группах и различных комиссиях школьного, муниципального и республиканского уровней (5 – 0 б.) за различные работы баллы суммируются
41	Работа по подготовке нормативной и методической документации школы (5-0 б.)
42	Выступление на заседаниях ШМО -3 б., педсоветов – 4 б., РМО -5 б. За различные мероприятия баллы суммируются
43	Участие в подготовке и проведении **общественных мероприятий** на уровне села, района, республики, повышающих имидж школы (участие в субботниках, праздниках, художественной самодеятельности, в общественных организациях, работа с шефами) (5-0 б)
44	Качественное ведение электронного журнала (по итогам месяца) (0-5 б.)
45	Качественное администрирование электронного журнала, ведение официального сайта школы(по итогам месяца)(0-5б.)
46	Качественное ведение госпабликов школы (по итогам месяца) (0-20 б.)
47	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (0-20 б)
48	Качественное ведение работы Центра «Точка роста» (по итогам месяца) (0-20 б.)
49	Качественное кураторство «Движения первых» (по итогам месяца) (0-30 б.)

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Бондаревская СОШ»
от 26.02.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о суммированном учете рабочего времени

1. Общие положения
1.1. Суммированный учет вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Перечень должностей работников, по которым устанавливается суммированный учет, указан в приложении № 1 к настоящему Положению.
1.2. Продолжительность учетного периода на предприятии для всех категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается локальными актами МБОУ «Бондаревская СОШ». Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.
1.3. Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.
1.4. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается директором МБОУ «Бондаревская СОШ».
1.5. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.
1.6. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.
1.7. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).
1.8. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.
1.9. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учет-

ный период соответственно уменьшается.

2. Порядок учета рабочего времени

2.1. Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

2.2. Учет рабочего времени осуществляется помесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее – табеля).

2.3. Обязанности по ведению табеля возлагаются на руководителя структурного подразделения, другого лица, ответственного за ведение табеля в подразделении.

2.4. Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену) независимо от вида учета рабочего времени.

2.5. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству из другой организации, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия (должность), число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, число дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т. п.

2.6. Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ о предоставлении отпуска и т. п.).

2.7. Табель составляется в одном экземпляре руководителем подразделения или другим ответственным лицом и контролируется директором МБОУ «Бондаревская СОШ».

2.8. Включение в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу; приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

2.9. Табель после подписания руководителем, передается в бухгалтерию.

2.10. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, на основании приказа директора МБОУ «Бондаревская СОШ».

Подготовка проекта приказа осуществляется заведующим хозяйством МБОУ «Бондаревская СОШ».

3. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

3.1. Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника помесячно.

3.2. Директор МБОУ «Бондаревская СОШ» на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

3.2.1. продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов;

3.2.2. предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика работы (сменности)).

3.3. Данные об отработанном времени предоставляются лицом, осуществляющим контроль за использованием рабочего времени в целом по МБОУ «Бондаревская СОШ», ежемесячно.
3.4. Руководитель структурного подразделения, другое ответственное лицо в структурном подразделении обязаны:
3.4.1. вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;
3.4.2. вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.
3.4.3. принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
3.5. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработную плату. При неполной отработке смен по графику, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Приложение № 1
к Положению о суммированном учете
рабочего времени МБОУ «Бондаревская СОШ»
от 26.02.2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым установлен суммированный учет рабочего времени

1. Сторож
2. Машинист (кочегар) котельной

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Бондаревская СОШ»
от 26.02.2025 г.

Лист самооценки учителем
по критериям материального стимулирования
по МБОУ «Бондаревская СОШ» за _____ 202__ г.

_____ _____
ФИО учителя дата

№п	Критерии оценки	балл учителя	обоснование	балл комиссии
	Раздел 1. Реализация дополнительных проектов			
1.	Выполнение творческих проектов учащимися (по итогам презентации на уровне школы, района и т.д.) (5 б. за каждый проект)			
2.	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории учеников, % в классе (0-10 б.)			
3.	Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по предмету (охват, качество) (0- 10 б.). За различные мероприятия баллы суммируются			
4.	Систематичность и качество проведения консультаций по предмету (0-5 б), ведение предметного кружка (0 – 5 б) Итого: до 10 б			
	Раздел 2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся			
5.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся по предмету -5 б. (1 раз в год)			
	Раздел 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
6.	**Качество знаний по последним итогам ГИА** (30-10 б.: до 20% сдававших –до 10б, от 21 до 50% – до 20 б, от 51 до 100% сдававших –до 30б) **При наличии «2» баллы не начисляются**			
7.	**Наличие высокобальников по итогам ГИА – 10 б**			
8.	**Итоги независимой экспертизы** (всероссийские проверочные работы, республиканские и районные контрольные срезы) (по последним итогам): качество знаний, формирование УУД (15-10-5- 0 б.)			
9.	**Эффективность учебно-воспитательной работы** (на основании итогов **административных** срезов, контрольных работ (10 -0 б) При наличии неуспевающих не рассматривается.			
10.	**Эффективность воспитательной работы**: уровень воспитанности, отсутствие нарушений дисциплины обучающимися, наличие школьной формы (3-0 б.) раз в полугодие			
	Раздел 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся			
11.	**За качественную работу с родителями:** посещаемость родительских собраний и общешк. мероприятий (оценивается при участии более 49% родителей) (наличие протоколов род. собраний), индивидуальная работа с родителями (ведение соответствующего дневника) (до 5б) раз в полугодие			
12.	Высокое качество проведения мероприятий с участием родителей и обучающихся: дополнительный бал к критериям 3 и 20 (0-5 б) с освещением информации в госпабликах			
13.	Выступления на общешкольных родительских собраниях (1-3 б)			
14.	Регистрация и активное участие педагога, родителей и обучающихся в Сферум (1-3 б)			
	Раздел 5.Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.			
15.	**Подготовка уч-ся к всероссийским предметным олимпиадам с очным участием (по последним итогам):** призёры школьного уровня -4 б, победители школьного уровня -5 б,			

	участники муниципального уровня (при 0 баллов, не оценивается) -6 б, призёры муниципального уровня -10 б, победители муниципального уровня -15 б, участники регионального уровня (при 0 баллов, не оценивается) - 17, призёры регионального уровня -25 б, победители регионального уровня -30 б участники всероссийского уровня -32 б, призёры всероссийского уровня -35 б, победители всероссийского уровня -40 б			
16.	**Подготовка уч-ся к всероссийским очным научно-практическим конференциям (по последним итогам), за дистанционные мероприятия –выставляется доля 0,3 от баллов данного пункта:** призёры школьного уровня -4б, победители школьного уровня -5 б, участники муниципального уровня -6 б, призёры муниципального уровня -10 б, победители муниципального уровня -15 б, участники регионального уровня -17 б, призёры регионального уровня -25 б, победители регионального уровня -30 б участники всероссийского уровня -32 б, призёры всероссийского уровня -35 б, победители всероссийского уровня -40 б			
17.	**Подготовка уч-ся к очным олимпиадам, конкурсам, соревнованиям: (за дистанционные конкурсы баллы выставляется пропорционально доле принявших участие от 30% возможного числа участников -уч-ся класса (не менее 2-х чел.). Если принимало участие более 30%, то выставляется балл, указанный в скобках. За различные мероприятия баллы суммируются. Оценивается не более трёх мероприятий в месяц.:** призёры школьного уровня -4 б, победители школьного уровня -5 б, участники муниципального уровня -6 б, призёры муниципального уровня -8 б, победители муниципального уровня -10 б, участники регионального уровня -12 (6) б, призёры регионального уровня -14 (7) б, победители регионального уровня -17 (9) б, участники всероссийского уровня и выше -14 (7) б, призёры всероссийского уровня и выше -20 (10) б, победители всероссийского уровня и выше -25 (12) б.			
	Раздел 6. Участие в коллективных педагогических проектах			
18.	**Реализация коллективных педагогических проектов.** (0 – 10 б.)			
19.	**Личное участие педагога в конкурсах, конференциях, педчтениях, НПК и т.д. : (за дистанционные мероприятия –выставляется доля 0,3 от баллов данного пункта; за различные мероприятия баллы суммируются. Оценивается не более трёх мероприятий в месяц)** призёр школьного уровня -4 б, победитель школьного уровня -5 б, участник муниципального уровня -10 б, призёр муниципального уровня -15 б, победитель муниципального уровня -20 б, участник регионального уровня -20 б, призёр регионального уровня -25 б, победитель регионального уровня -30 б участник всероссийского уровня и выше -32 б, призёр всероссийского уровня и выше -35 б, победитель всероссийского уровня и выше -40 б			
20.	**Личное участие педагога в конкурсе Учитель года** призёр школьного уровня -10 б, победитель школьного уровня -15 б, участник муниципального уровня -20 б, призёр муниципального уровня -30 б, победитель муниципального уровня -40 б,			

	участник регионального уровня -50 б, призёр регионального уровня -60 б, победитель регионального уровня -70 б участник всероссийского уровня и выше -80 б, призёр всероссийского уровня и выше -90 б, победитель всероссийского уровня и выше -100 б			
21.	**За проведение открытых уроков на высоком уровне:** школьный уровень (5-0 б.), муниципальный уровень (10 – 0 б.) региональный уровень (30 – 0 б). За различные мероприятия баллы суммируются			
22.	**За проведение открытых воспитательных мероприятий на высоком уровне**: школьный уровень (10-0 б.), муниципальный уровень (20 – 0 б.) региональный уровень (30 – 0 б) За различные мероприятия баллы суммируются.			
	Раздел 7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы			
23.	**Разработка основной образовательной программы (ООП)** (организация – 10 б, участие -5б)			
24.	**Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах (официальные источники) –** 10 б**, в т.ч. в сети Интернет** (за публикацию 2 б.)			
25.	**Участие в инновационной деятельности**: применение новых образовательных технологий, внедрение новых образовательных программ, (ведение курсов внеурочной деятельности – 0-3 б.) (ВК, справка)			
26.	**Систематическое применение информационных технологий:** применение электронных презентаций (до 5 б.), применение электронных цифровых образовательных ресурсов, проведение компьютерных лабораторных и практических работ (до 7 б.), компьютерный контроль знаний Интернет-уроки. В целом по критерию до 10 б (ВК, справка)			
27.	Разработка и внедрение авторских программ педагогами, прошедших внешнюю экспертизу (по последним итогам) (10 б)			
28.	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы ребёнка с ограниченными возможностями здоровья в условия инклюзивного обучения (10 баллов за 1 учащегося в инклюзивном классе за 18 недельных часов; при нагрузке менее 18 часов –пропорционально доле нагрузке)			
	Раздел 8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
29.	**Организация труда, отдыха и оздоровления детей в каникулярное время (**руководство ДОЛ –до 100 б**,** эффективная работа в ДОЛ до 5 б, другие виды работ- до 5 б.)			
30.	**Организация питания обучающихся** (количество питающихся, своевременность оплаты за питание) (5-0 б.)			
	Раздел 9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей			
31.	Отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительных причин Снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, в ГДН ОМВД. Снижение -2 б., отсутствие -5 Отсутствие или снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. Снижение -2 б., отсутствие -5 б. Наличие и выполнение индивидуальных программ реабилитации, программ психолого-педагогического сопровождения учащихся находящихся в трудной жизненной ситуации (0-10 б) Подготовка, проведение внутришкольных социально ориентированных мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних (при наличии метод.разарботки) (внутриклассные мероприятия –до 5б, общешкольные – до 10 б.) итого до 30 б справка соцпедагога 1 раз в полгода			
	Раздел 10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)			
32.	**За хорошую подготовку кабинета** к новому учебному году (по последним итогам) (0 – 10 баллов).			
33.	**Состояние учебного кабинета**: паспорт, план дооборудования, сан.			

	сост., доп.оснащение дид.мат., озеленение, оформление (0 -5 б.) на конец года			
34.	**Организация работы по озеленению школьного двора** (по последним итогам) (0- 5 б.)			
35.	Содержание стенда по предмету в рекреации(сменные уголки, оформление к мероприятиям и т.д) (0-2 б.)			
	Раздел 11. Иные направления деятельности педагога			
36.	**Инспектирование** своей школы и других школ; работа в экспертных группах и различных комиссиях школьного, муниципального и республиканского уровней (2/5/10 б.) За различные виды работ баллы суммируются			
37.	Работа по подготовке нормативной и методической документации школы (5-0 б.)			
38.	Выступление на заседаниях ШМО -3 б., педсоветов – 4 б., РМО -5 б., Республиканский семинар – 10 б. За различные мероприятия баллы суммируются			
39.	Участие в подготовке и проведении **общественных мероприятий** на уровне села, района, республики, повышающих имидж школы (участие в субботниках, праздниках, художественной самодеятельности, в общественных организациях, работа с шефами) (5-0 б)			
40.	Качественное ведение электронного журнала (по итогам месяца) (0-5 б.)			
41.	Качественное ведение госпабликов школы (по итогам месяца) (0-20 б.)			
42.	Особые условия труда, эффективное выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (0-50 б)			
43.	Качественное администрирование электронного журнала, ведение официального сайта школы (по итогам месяца) (0-5 б.)			
44.	Качественное ведение работы Центра «Точка роста» (по итогам месяца) (0-20б.)			
45.	Качественное кураторство «Движения первых» (по итогам месяца) (0-30 б.)			
46.	Дополнительные поощрения			
47.	Нарушение трудовой дисциплины: оставление обучающихся без присмотра; унижение достоинства, др. (Полное снятие баллов по оценочному листу)			
Итого:	**баллов**			

С решением комиссии ознакомлен и согласен: Подпись _____

Подпись членов комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Лист самооценки Заместителя директора по УВР
по критериям материального стимулирования
по МБОУ «Бондаревская СОШ» за _____ 202__ г.

_____ _____
ФИО дата

№п/п	Показатели	Балл
1.	***Раздел 1. Учебная деятельность*** Успеваемость обучающихся по результатам ГИА (в том числе по результатам других форм независимой оценки качества образования) 100%	
2.	Качество знаний обучающихся по результатам ГИА (в том числе по результатам других форм независимой оценки качества образования) –не менее 30%	
3.	Успеваемость обучающихся школы (по итогам последней учебной четверти) не менее 90%	
4.	Качество знаний обучающихся школы (по итогам последней учебной четверти) не менее 30%	
5.	Наличие учащихся-призеров всероссийских олимпиады и конференции (по последним итогам).	
6.	Наличие учащихся-призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) (по итогам последней учебной четверти)	
7.	Наличие индивидуальных учебных планов обучающихся	
8.	Введение углубленного изучения отдельных предметов	
9.	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	
10.	Участие школы в реализации социокультурных проектов	
11.	Работа в школе научного сообщества	
12.	Организация работы психолого-педагогического консилиума	
13.	***Раздел 2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (по итогам месяца)*** Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	
15.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	
16.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда педагогами и учащимися	
17.	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, их состояние	
18.	***Раздел 3. Работа с кадрами*** Количество педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию не менее 20%	
19.	Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований) в школе (по итогам четверти)	
20.	Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами (по итогам четверти)	
21.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок и т.п. (по итогам четверти)	

№п/п	Показатели	Балл
22.	Проведение педагогами открытых уроков, мастер-классов, воспитательных мероприятий различного уровня (по итогам четверти)	
23.	Наличие индивидуальных планов (траекторий) профессионального развития педагогов	
24.	Разработка и внедрение авторских программ педагогами, прошедших внешнюю экспертизу (по итогам года)	
25.	Наличие утвержденной программы (плана)повышения квалификации педагогических работников	
26.	Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (по итогам четверти)	
27.	Доля учителей, регулярно использующих ИКТ на уроке- не менее 50%	
28.	Доля классных руководителей, формирующих портфолио учеников -не менее 60%	
29.	Доля классных руководителей, использующих творческие проектные методы в работе с классом – не менее 50%	
30.	Наличие пополняемого банка (методических копилок) инновационных идей и технологий	
31.	***Раздел 4. Социальная деятельность*** Отсутствие отчислений обучающихся по причине отсева	
32.	Отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	
33.	Отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, в ГДН ОМВД.	
34.	Отсутствие или снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися.	
35.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	
36.	Охват учащихся дополнительным образованием (школьным и внешкольным) – не менее 75%	
37.	Наличие регулярной просветительской работы для родителей	
38.	Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации не менее 2 раз в месяц	
39.	***Раздел 5. Управленческая деятельность*** Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курирует заместитель директора	
40.	Наличие документации по мониторингу образовательного процесса	
41.	Качественное ведение электронного журнала педагогами (по итогам месяца)	
42.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.)	
43.	Наличие документации по организационному сопровождению введения и реализации ФГОС и его мониторингу	
44.	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций	
45.	Количество действующих общественных органов управления, работу которых курирует заместитель (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)	

№п/п	Показатели	Балл
46.	План внутришкольного контроля выполнен (по итогам четверти)	
47.	***Раздел 6. Сохранение здоровья учащихся*** Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости	
48.	Охват учащихся горячим питанием (по итогам месяца) –не менее 100%	
49.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	
50.	Доля учителей, использующих здоровьесберегающие технологии при организации образовательного процесса- не менее 80%	