

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Саралинская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено  
Советом трудового коллектива  
Протокол №3 от 27.12. 2024г

Утверждаю:  
Директор МБОУ «Саралинская СОШ»  
\_\_\_\_\_ Гребенькова О.В.  
Приказ № 121 от 27.12.2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Саралинская СОШ»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Саралинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008г. № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», постановления Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации МО Орджоникидзевский район «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевский район» № 36 от 30.01.2019 г., а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Саралинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение).

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

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников в Учреждении включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в Учреждении локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

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;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждения

## **3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда**

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

-  $ФОТ = N \times П \times U$ , где:

- ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников ОО;
- N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в ОО в части оплаты труда;
- П – поправочный коэффициент для образовательных организаций. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются Постановлением Правительства Республики Хакасия;
- U – численность обучающихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов ОО, с учетом расположения образовательного учреждения в городе или сельской местности, для обучающихся - по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда ОО (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников ОО (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя ОО (ФОТцст):

$$- \text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя ОО (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$$- \text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

- Ц – доля централизованного фонда стимулирования руководителя, устанавливается в размере до 1,5 процентов от фонда оплаты труда работников ОО.

3.4. Фонд оплаты труда работников ОО (ФОТр) рассчитывается по формуле:

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

- ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников ОО и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;
- ФОТк – фонд компенсационных выплат работников ОО. Перечень выплат компенсационного характера определен в [разделе 5](#) настоящего Положения;
- ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников ОО, который определяется по следующей формуле:

$$- \text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

- С – рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр - составляет не более 15 процентов. Значение С определяется ОО самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда ОО направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

- Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя ОО утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю ОО стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя, либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам ОО.

#### **4. Формирования окладов (должностных окладов) работников Учреждения**

4.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размерах, рекомендуемых в приложениях 1,7 к настоящему Положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования, для обслуживающего персонала от сложности занимаемой должности.

Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Диапазон размеров повышающих коэффициентов устанавливается в соответствии с приложениями 1,7 к настоящему Положению.

Применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,4 - для педагогических работников, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3 – для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,0-1,1 – для остальных педагогических работников.

4.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов Учреждения, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

## **5. Выплаты компенсационного характера.**

5.1. Выплаты компенсационного характера рекомендовано устанавливать к окладу (должностному окладу) работников Учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Руководитель Учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

## **6. Выплаты стимулирующего характера.**

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника организации.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами организации. Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу Учреждения и устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу). Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблице.

6.5. Выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек, классным руководителям коррекционных классов из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 12 и более человек, в классе с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Таблица

Размеры  
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, процент
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами Учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в организации локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам Учреждения – до 15 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе централизованный фонд на стимулирование

руководителей, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,5 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения.

Перечень показателей стимулирования работников основного персонала Учреждения приводится в приложении 4 к настоящему Положению.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя организации. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам ОО допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

рождение ребенка;

в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);

приобретение дорогостоящих медикаментов (при наличии подтверждающих необходимость документов).

7.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководителям и работникам Учреждения, имеющим звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» и (или) Заслуженный учитель Республики Хакасия», имеющим государственные и (или) ведомственные награды, устанавливается персональная надбавка в размере до 15 процентов должностного оклада или в денежном выражении согласно Положению о материальном стимулировании Учреждения.

7.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально физически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

7.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

7.6. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

## **8. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя**

8.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им организации, и составляет в соответствии

с приказом руководителя Управления образования по отнесению Учреждения к группам оплаты труда руководителей до 2,8 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу организации по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно приложению 5 настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается приказом руководителя Управления образования, осуществляющего полномочия в сфере образования, согласно утверждаемому положению по отнесению организаций к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10–30% ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности Учреждения для определения стимулирующих выплат руководителям (приложение 6).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Оплата труда работников Учреждения, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя Учреждения на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации.

9.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

9.4. Тарификационный список учителей, преподавателей 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.

**РАЗМЕРЫ**

базовых окладов (базовых должностных окладов), при установлении оплаты труда работникам муниципальных образовательных организаций, Орджоникидзевского района (за исключением общеобразовательных организаций), по профессиональным квалификационным группам

Наименование*	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2900
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3000
	2	3000
ПКГ должностей педагогических работников	1	6435
	2	6670
	3	6674
	4	6880
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	7087
	2	7795
	3	8171
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971
	2	3000
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3050
	2	3100
	3	3180
	4	3240
	5	3300
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3500
	2	3550
	3	3600
	4	3650
	5	3700
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	3800
	2	3850
	3	3900
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2971
	2	3000
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3050
	2	3100
	3	3180
	4	3240

\*- в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами



Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников муниципальных образовательных организаций, муниципального образования Орджоникидзевский район занятых на работах с особыми условиями

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	Работникам специальных (коррекционных) образовательных организаций (отделений, классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2	Медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	1,15
3	Медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья для следующих категорий детей: с умственной отсталостью, поражением центральной нервной системы (ЦНС), с нарушением психики	1,25
4	Педагогическим и другим работникам за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	1,15-1,20
5	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся, воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	1,15-1,20

6	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	1,20
7	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях	1,20
8	Педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах	1,15
9	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), за исключением математики, предметной области «Математика и информатика»	1,15
9.1	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением математики, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) «Математика и информатика»	1,20
10	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20
11	Учителям общеобразовательных организаций, осуществляющих обучение на хакасском языке, учителям хакасского языка и литературы, педагогам дополнительного образования, ведущих кружки по изучению хакасского языка	1,15
12	Социальным педагогам, педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей	1,1

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ДИАПАЗОН**  
**размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным**  
**окладам), рекомендуемый при установлении оплаты труда работникам**  
**муниципальных образовательных организаций муниципального образования**  
**Орджоникидзевский район, по профессиональным квалификационным группам**

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		1,92 – 2,00
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	1,86 - 1,9
	2	1,87 - 1,95
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,0–1,5
	2	1,0–1,5
	3	1,0–1,5
	4	1,0–1,7
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	1,0–1,5
	2	1,0–1,5
	3	1,0–1,5
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	1,87–1,92
	2	1,88–2,04
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	1,83–1,93
	2	1,85–2,06
	3	1,94–2,2
	4	1,95–2,2
	5	1,95–2,2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	1,63–1,84
	2	1,64–1,83
	3	1,65–1,83
	4	1,66–1,83
	5	1,7–2,2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	1,69–1,87
	2	1,7–2,03
	3	1,7–1,90
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	1,0–1,20

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	1,0–1,20
	2	1,0–1,20
	3	1,0–1,30
	4	1,0–1,30
	5	1,0–1,30
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	1,0–1,5
	2	1,0–1,5
	3	1,0–1,5
	4	1,0–1,5
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	1,87–1,92
	2	1,88–2,04
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	1,83–1,93
	2	1,85–2,06
	3	1,94–2,2
	4	1,95–2,2

Приложение 4

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей стимулирования работников основного персонала  
муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования Орджоникидзевский район

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1	2	3
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	участие во внедрении инновационных образовательных программ; участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного организации; разработка программ кружков и факультативов; использование в образовательном процессе здоровье берегающих технологий; подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровне; организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; занятость учащихся во внеурочное время
2.	За качество выполняемых работ	рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения; отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; отсутствие конфликтных ситуаций; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; высокий уровень исполнительской дисциплины; выполнение плана воспитательной работы; образцовое содержание кабинета; высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа; наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах; позитивная динамика учебных достижений учащихся; официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах; участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; организация различных форм внешкольной работы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных организаций муниципального образования Орджоникидзевский район по виду экономической деятельности «Образование»

1. Воспитатель.
2. Мастер производственного обучения.
3. Педагог дополнительного образования.
4. Педагог-психолог.
5. Преподаватель.
6. Социальный педагог.
7. Старший преподаватель.
8. Тренер-преподаватель.
9. Учитель.
10. Учитель-дефектолог.
11. Учитель-логопед.

## Приложение 6

### ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций муниципального образования Орджоникидзевский район для определения стимулирующих выплат руководителям

Направление деятельности	Показатель
1	2
Учебная деятельность	<p>успеваемость обучающихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);</p> <p>достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;</p> <p>наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/ международный уровни);</p> <p>уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ с участием общественных наблюдателей);</p> <p>организация и проведение республиканских семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;</p> <p>участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;</p> <p>достижение показателей оценки качества оказания муниципальных услуг по обучению обучающихся, воспитанников</p> <p>обеспечение роста заработной платы работников общеобразовательных организаций, в том числе учителей.</p>
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов;</p> <p>наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования);</p> <p>наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой;</p> <p>обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);</p> <p>обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены – в зависимости от их состояния и степени использования);</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;</p> <p>достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по содержанию обучающихся, воспитанников;</p> <p>эстетические условия, оформление организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории</p>

Работа с кадрами	наличие и количество в образовательном учреждении педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию; развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов
Социальная деятельность	отсутствие отчислений обучающихся; организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися; высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время
Управленческая деятельность	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.); отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций; объемы привлечения внебюджетных средств; призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и муниципального уровней Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации устанавливается в случае, если заработная плата учителей общеобразовательного организация достигает уровня средней заработной платы по экономике в регионе.
Сохранение здоровья учащихся	высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости; обеспечение учащихся горячим питанием; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)