

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ МАЛОПУРГИНСКИЙ РАЙОН  
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ ПИЧИ ПУРГА ЁРОСЛЭН КИВАЛТЭТЭЗ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От «05» сентября 2023 года

№ 831

с. Малая Пурга

**Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций и учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (в редакции постановлений Правительства Удмуртской Республики от 21 апреля 2014 года № 141, от 05 ноября 2014 года № 429, от 15 декабря 2014 года № 512, от 02 февраля 2015 года № 22, от 18 января 2016 года № 1, от 15 февраля 2016 года № 51, от 30 декабря 2016 года № 556, от 18 ноября 2017 года № 468, от 19 ноября 2018 года № 484, от 24 октября 2019 года № 480, от 29 октября 2020 года № 511, от 14 октября 2021 года № 559, от 26 декабря 2022 года № 764), Уставом муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников образовательных организаций и учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

2. Финансирование расходов по оплате труда работников образовательных организаций и учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», осуществлять в пределах средств бюджета муниципального образования «Муниципальный

округ Малопургинский район Удмуртской Республики», предусмотренных на указанные цели и средств от приносящей доход деятельности.

3. Постановление Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» от 01 декабря 2022 года № 1636 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций и учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» признать утратившим силу.

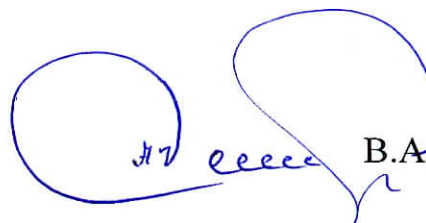
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.

5. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» Полканову О.Э.

Первый заместитель  
главы Администрации



 В.А. Соколов

УТВЕРЖДЕН  
постановлением Администрации  
муниципального образования  
«Муниципальный округ  
Малопургинский район  
Удмуртской Республики»  
от 05 сентября 2023 года № 831

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников образовательных организаций и учреждений**  
**муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район**  
**Удмуртской Республики»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных организаций и учреждений, подведомственных Управлению образования (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных организаций и учреждений, подведомственных Управлению образования (далее соответственно - работники, образовательные организации, организации, учреждения), в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательных организациях и учреждениях.

4. Система оплаты труда работников организаций и учреждений включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- 3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением;
- 4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителей организаций и учреждений, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников организаций, учреждений устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и

служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих.

7. Локальные нормативные акты организаций, учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем организации или учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций и учреждений

### 1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)			
		работников ДОО	работников ОО	работников ОДО	работников прочих организаций
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8739			
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8750			
	2 квалификационный уровень	8761			
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12825	11738	11521	10239
	2 квалификационный уровень	13854	12676	12424	11063
	3 квалификационный уровень	13946	12745	12482	11143
	4 квалификационный уровень	14003	12813	12562	11200
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8782			
	2 квалификационный уровень	8795			
	3 квалификационный уровень	8805			

где:

ДОО - дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

ООО - общеобразовательные организации;

ОДО - организации дополнительного образования.

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады работников культуры устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8750
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8767
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	8772

11. Должностные оклады работников физической культуры и спорта устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Должности работников физической культуры и спорта	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8777
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	3 квалификационный уровень	8782

12. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей медицинских и фармацевтических работников", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	9601
	2 квалификационный уровень	9607
	3 квалификационный уровень	9613
	4 квалификационный уровень	9618
	5 квалификационный уровень	9638

13. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8739
	2 квалификационный уровень	8744
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8772
	5 квалификационный уровень	8782
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8744
	2 квалификационный уровень	8750
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8777
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8782
	2 квалификационный уровень	9698

14. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717
	2 квалификационный уровень	8722
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

15. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем организации в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, ассистент по оказанию технической помощи, системный администратор, специалист по закупкам	8744
Специалист по охране труда II категории	8750
Специалист по охране труда I категории	8767
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12813

## 2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

16. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 2 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

## 3. Выплаты компенсационного характера

17. Работникам организаций, учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (приложение 4):

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных).

18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

19. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

20. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

21. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

22. Доплата за специфику работы в организации, учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

- 1) в размере **15 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
  - педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях с русским языком обучения;
  - педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;
  - педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования;

- 2) в размере **15 - 20 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- за работу в образовательных организациях (классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

- 3) в размере **20 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
  - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
  - специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

23. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, учреждений, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по



другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения **в пределах фонда оплаты труда**.

25. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников **в пределах фонда оплаты труда**.

26. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

27. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (приложение 4):

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавка за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

28. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, **в пределах фонда оплаты труда** работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальными учреждением от приносящей доход деятельности (приложение 7).

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами организации, учреждения в установленном законодательством порядке.

29. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов;

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

30. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

31. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты (приложение 5):

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

32. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

33. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

34. Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

35. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих

второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее -- работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

36. Работникам организации, учреждения на основании приказа руководителя организации, учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплата за наличие почетного спортивного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные

настоящим Положением.

37. При наличии квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим I квалификационную категорию, - **10 процентов** должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим и медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим высшую квалификационную категорию, - **20 процентов** должностного оклада, ставки заработной платы.

38. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - **25 процентов** должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - **15 процентов** должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

39. Работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности за наличие почетного спортивного звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", соответствующего занимаемой должности, устанавливается ежемесячная надбавка за почетное спортивное звание в размере **10 процентов** должностного оклада, ставки заработной платы.

40. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем организации, учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения,

принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения.

41. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации, учреждения устанавливаются руководителем организации, учреждения в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников организации, учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности организации, учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

## 5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

42. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций и учреждений;

2) оплата труда тренеров-преподавателей организаций дополнительного образования для детей спортивной направленности.

### 5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций и учреждений

43. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций и учреждений определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

-учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

-учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

44. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

45. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

46. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

47. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия

независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям общеобразовательных организаций и педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

\*основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

\*основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

\*основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

48. В учебную нагрузку учителей за работу с учащимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

49. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

50. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

51. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 43 настоящего Положения.

## 5.2. Оплата труда тренеров-преподавателей организаций дополнительного образования для детей спортивной направленности

52. Заработная плата тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям организаций дополнительного образования для детей спортивной направленности (далее - тренер) состоит из:

- 1) суммы нормативов оплаты за одного обучающегося;
- 2) суммы нормативов оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат;
- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) выплат стимулирующего характера.

53. Норматив оплаты за одного обучающегося определяется как сумма размеров нормативов оплаты за одного обучающегося в процентах от суммы должностного оклада тренера, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на соответствующем этапе многолетней подготовки спортсменов и в пределах периода соответствующей подготовки согласно таблице 1:

Таблица 1

Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки	Размер норматива оплаты за одного обучающегося в процентах от должностного оклада тренера		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2		
Начальной подготовки	1 год	2,2		
	Свыше 1 года	3,6		
Учебно-тренировочный	1 - 2 года	6	4	5
	Свыше 2 лет	14	6	10
Совершенствования спортивного мастерства	До года	20	17	17
	Свыше года	30	20	23
Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	25	35

54. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе видов спорта относятся:

олимпийские - гимнастика, гимнастика художественная, фигурное катание, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метания, прыжки с шестом), прыжки на лыжах, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба пулевая, фехтование, стрельба из лука, стендовая стрельба, бобслей;

неолимпийские - акробатика, прыжки на батуте, рок-н-ролл, спортивные танцы, альпинизм, буерный спорт, гребной слалом, натурбан, полиатлон, триатлон, скалолазание, стрельба из арбалета;

2) ко второй группе видов спорта относятся:

олимпийские - баскетбол, футбол, бейсбол, водное поло, волейбол, гандбол, хоккей, хоккей на траве;

неолимпийские - регби, софтбол, хоккей с мячом;

3) к третьей группе видов спорта относятся:

олимпийские - настольный теннис, плавание, теннис, бадминтон, конькобежный спорт, легкая атлетика, лыжные гонки, шорт-трек, бокс, борьба вольная, борьба греко-римская, гребля академическая, гребля на байдарках и каноэ, дзюдо, тяжелая атлетика (мальчики и девочки), тхеквондо (ВТФ);

неолимпийские - аэробика, дартс, шейпинг, шахматы, шашки, ушу, спортивное ориентирование, спортивный туризм, гольф, городки, лапта, армрестлинг, атлетизм, бильярд, гиревой спорт, карате-до, кекусинкай, кикбоксинг, контактное карате, пауэрлифтинг, самбо, тхеквондо (ИТФ).

55. Норматив оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, определяется как сумма размеров нормативов оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, в процентах от суммы должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации согласно таблице 2 при условии подготовки обучающегося тренером в течение не менее 3-х лет.

Таблица 2

Размер норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, в процентах от должностного оклада тренера

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место обучающимся	Размер норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, в процентах от должностного оклада тренера
1	2	3	4
I. В личных и командных видах спортивных дисциплин			
1	Олимпийские, паралимпийские, сурдолимпийские игры	1 - 6	До 150
	Чемпионат мира	1 - 3	
2	Чемпионат мира	4 - 6	До 100
	Чемпионат Европы	4 - 6	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 - 6	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1 - 3	
	Чемпионат России	1 - 3	
Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
3	Олимпийские, паралимпийские, сурдолимпийские игры	участие	До 75

	Чемпионат мира	участие	
	Чемпионат Европы	участие	
	Кубок мира (сумма этапов или финал)	участие	
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
	Чемпионат России	4 - 6	
	Кубок России (сумма этапов или финал)	2 - 3	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3	
4	Первенство мира (юниоры)	4 - 6	До 50
	Первенство Европы (юниоры)	4 - 6	
	Первенство России (юниоры)	1 - 3	
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
5	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	До 40
	Первенство России (юниоры)	4 - 6	
	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4 - 6	
	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6	



	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
II. В командных игровых видах спорта			
6	Олимпийские, паралимпийские, сурдолимпийские игры	1 - 6	До 150
	Чемпионат мира	1 - 3	
	Чемпионат Европы	1 - 3	
7	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	До 100
	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	
	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	
8	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6	До 80
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
9	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1 - 3	До 75
10	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	До 50
11	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1 - 3	До 60
	- на первенстве России (юниоры)	1 - 2	
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
12	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4 - 6	До 50
	- на первенстве России (юниоры)	3 - 4	
	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2 - 3	

В случае определения размера норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, такой обучающийся исключается при определении норматива оплаты за одного обучающегося согласно пункту 53 настоящего Положения.

Размер норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, определяется по наивысшему спортивному результату со дня показанного обучающимся спортивного результата в течение года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, обучающийся улучшил спортивный результат, то размер норматива оплаты соответственно увеличивается, и устанавливается новое исчисление срока его действия с внесением изменений в тарификационный список.

56. Кроме тренера к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренер-преподаватель по спорту, старший тренер-преподаватель по спорту, хореограф, осуществляющий подготовку спортсмена по смежному виду спорта (дисциплине) (далее - тренер по смежному виду спорта).

Размер норматива оплаты за одного обучающегося для тренера по смежному виду спорта при его расчете не должен превышать половины размера норматива оплаты тренера.

Размер норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат, для тренера по смежному виду спорта при его расчете не должен превышать половины размера норматива оплаты тренера при условии спортивной подготовки обучающегося тренером по смежному виду спорта в течение не менее 3-х лет.

57. Для тренеров выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу без учета норматива оплаты за одного обучающегося и норматива оплаты за одного обучающегося, показавшего на спортивном соревновании спортивный результат.

58. При отсутствии типовых учебно-тренировочных программ подготовки спортсменов по различным видам спорта, утвержденных в установленном законодательством Российской Федерации порядке, наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки тренера определяются с учетом техники безопасности и продолжительности рабочего времени педагогических работников, установленного трудовым законодательством, согласно таблице 3.

Таблица 3

Наполняемость учебных групп  
и объем учебно-тренировочной нагрузки тренера

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальная наполняемость группы (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час./нед.)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	до 6
Начальной подготовки	первый год	15	30	6
	второй год	14	24	9
	третий год	12	24	9
Учебно-тренировочный	первый год	10	20	12

	второй год	Устанавливается организацией	20	14
	третий год		16	16
	четвертый год		16	18
	пятый год		16	20
Спортивного совершенствования	до года		14	24
	свыше года		12	28
Высшего спортивного мастерства	весь период		8	32

Недельный режим учебно-тренировочной нагрузки является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач этапа многолетней подготовки спортсменов. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа, может быть сокращен руководителем организации не более чем на 25 процентов.

При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности:

1) разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов;

2) количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства - 12 человек, учебно-тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет);

3) количественный состав не должен превышать двух игровых составов для командных игровых видов спорта;

4) для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп.

### 5.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

59. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения, сверх установленного объема учебной нагрузки;

60. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы педагогических работников образовательных организаций определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

### III. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, учреждений и их заместителей

61. Заработная плата руководителя организации, учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

62. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

-руководителю организации, учреждения --начальником Управления образования.

-заместителям руководителя организации, учреждения - руководителем организации, учреждения.

63. Должностной оклад руководителя учреждения и должностные оклады руководителей организаций с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/ должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14969	14316	13603	12952
Руководитель иного учреждения	14316	13603	12952	12365

64. Должностной оклад заместителей руководителя организации, учреждения устанавливается руководителем организации, учреждения в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

65. Должностные оклады перечисленным ниже руководителям организаций устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

\*10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством учащихся (воспитанников) до 38 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 70 человек;

\*3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с количеством воспитанников до 10 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

66. Руководителям организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

-выплата по районному коэффициенту;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

67. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, учреждения

устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации, учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

68. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации, учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

69. Руководителю организации, учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

\*надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

\*премиальные выплаты по итогам работы;

\*иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

70. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей (приложение 6).

71. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям организаций, учреждения за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения.

72. Руководителю организации, учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации, учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

-надбавка за квалификационную категорию;

-надбавка за почетное звание;

-иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными начальником Управления образования.

73. Руководителю организации, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

74. При наличии у руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

-руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

-руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

75. Премирование руководителя организации, учреждения устанавливается приказом

начальника Управления образования с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя организации, учреждения устанавливаются ежегодно начальником Управления образования в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем организации, учреждения.

76. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения устанавливаются приказом начальником Управления образования **в пределах фонда оплаты труда** работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации, учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 62 настоящего Положения.

77. С учетом условий труда заместителям руководителя организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

78. Заместителям руководителя организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 22 настоящего Положения.

79. Заместителям руководителя организации, учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

80. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя организации, учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

81. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом организации, учреждения в установленном законодательством порядке.

82. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации, учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

83. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя организации, учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения.

84. Заместителям руководителя организации, учреждения руководителем организации, учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному

результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

85. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем организации, учреждения с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя организации, учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

86. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя организации, учреждения за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

87. Заместителям руководителя организации, учреждения руководителем организации, учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

-надбавка за почетное звание;

-иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

88. При наличии у заместителей руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

-заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

-заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

89. В целях стимулирования заместителей руководителя организации, учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 31-34 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем организации, учреждения.

90. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации, учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя организации, учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения.

91. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации, учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации, учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

92. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя организации, учреждения.

93. Соотношение уровня заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех предусмотренных настоящим Положением доплат и надбавок) должно составлять, если правовыми актами Удмуртской Республики, муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район» не установлено иное, не более чем 5 раз к уровню заработной платы работников учреждений. Под уровнем заработной платы

работников организаций и учреждения для целей настоящего Положения понимается средняя заработная плата среднесписочной численности работников (без учета заработной платы и среднесписочной численности руководителя учреждения, его заместителей), которая исчисляется в порядке, установленном для определения средней заработной платы среднесписочной численности работников при федеральном статистическом наблюдении, с учетом особенностей, предусмотренных рекомендациями по заключению, изменению трудового договора с руководителем.

#### IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации, учреждения

94. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» о бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных организацией и учреждением от приносящей доход деятельности.

95. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:

-средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;

-средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

-средств на выплаты компенсационного характера;

-средств на выплаты стимулирующего характера.

96. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

1) за классное руководство - **25 процентов** должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации;

2) за проверку письменных работ - **до 12 процентов** должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" **до 70 процентов** штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

3) за заведование кабинетами - **до 8 процентов** должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" **до 35 процентов** штатной численности педагогических работников организации;

4) за заведование отделениями, филиалами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - **до 10 процентов** должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" за каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования, ином учреждении;

5) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - **до 10 процентов** должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по образовательной организации.

97. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере **не менее 20 процентов** средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере **не менее 6 процентов** средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

98. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Управления образования.



## V. Заключительные положения

99. Оказание материальной помощи работникам организации, учреждения, в том числе заместителям руководителя организации, учреждения производится в пределах **фонда оплаты труда** работников организации, учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации, учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации, учреждения на основании письменного заявления работника.

100. Оказание материальной помощи руководителю организации, учреждения производится в пределах **фонда оплаты труда** работников организации, учреждения на основании приказа начальника Управления образования.

---

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников образовательных организаций  
и учреждений муниципального образования  
"Муниципальный округ Малопургинский район  
Удмуртской Республики"

**Перечень работ, выполнение которых дает право работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ.**

1. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников образовательных организаций  
и учреждений муниципального образования  
"Муниципальный округ Малопургинский район  
Удмуртской Республики"

**Перечень работников образовательных организаций и учреждений,  
работающих в сельских населенных пунктах**

I. Руководители:

руководители образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их заместители;  
руководители структурных подразделений и их заместители.

II. Специалисты:

педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;  
старшие мастера, мастера производственного обучения;  
преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;  
руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;  
инспекторы, методисты;  
психологи, социологи, социальные педагоги;  
старшие лаборанты;  
бухгалтеры, экономисты, художники;  
инженеры, механики, техники, мастера;  
лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;  
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

**Объемные показатели деятельности образовательных  
организаций (учреждений) и порядок  
отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

**I. Объемные показатели  
деятельности образовательных организаций**

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными организациями: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.

2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: в многопрофильных;  в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося  за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3  0,5
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам))	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника  дополнительно за каждого	1  0,5

		работника, имеющего первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
8	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:  спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки  учебно-тренировочных групп  групп спортивного совершенствования  групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно	5  0,5  2,5  4,5
11	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки,	за каждый вид	до 15

	стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации;  учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организа цию  до 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся в оперативном управлении образовательных организаций,  в других случаях	до 30  до 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
17	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната	за каждый вид	до 15

	сказок", зимний сад и др.)		
20	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## II. Порядок отнесения образовательных организаций, учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

1. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием, которому подведомственна образовательная организация, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием, которому подведомственна образовательная организация.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

-по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

-по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

-в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

-по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3-х раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы "Объемные показатели деятельности образовательных организаций" при установлении суммы баллов в дошкольных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Объемные показатели муниципальных учреждений, не являющихся образовательными организациями, для отнесения их к одной из групп по оплате труда руководителей устанавливаются приказом начальника Управления образования.

Приложение 4  
к Положению  
об оплате труда работников образовательных организаций  
и учреждений муниципального образования  
«Муниципальный округ Малопургинский район  
Удмуртской Республики»

**Положение**  
**О порядке установления стимулирующих и компенсационных**  
**выплат работникам образовательных организаций и учреждений**

Доплаты к должностному окладу педагогическим работникам устанавливаются на начало учебного года руководителем образовательного учреждения за работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

**1. Выплаты компенсационного характера:**

1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1.1. За классное руководство до 50%

1.2. За проверку письменных работ учащихся до 12 %

1.3. За заведование:

-учебным кабинетом, лабораторией (при отсутствии лаборанта), лыжной базой, стрелковым тиром до 5%,

-кабинетом химии, физики, обслуживающего труда, информатики и ИКТ, спортивным залом до 8 % за 1 кабинет;

-учебными мастерскими до 8%;

-групповыми помещениями в ДООУ до 8 %, музыкальным залом до 8%, кабинетом ИЗО до 8%, кабинетом краеведения до 8%, кабинетом логопеда, психолога до 8%,

-детскими игровыми и спортивными площадками в ДООУ до 8 %;

-учебно – опытными участками с марта по октябрь до 40%;

-музеем до 30%.

2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам аттестации рабочих мест):

-Повар – 12%

-Кочегар, помощник воспитателя, уборщица – 8%

-Делопроизводитель, секретарь – 6%

-Подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, кладовщик, завхоз, кастелянша, дворник – 4%

-Учитель - 4 % (от количества часов).

3. За совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты могут уменьшаться, либо отменяться полностью при снижении качества работы.

**II. Выплаты стимулирующего характера:**

1.В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за стаж работы;



- премиальные выплаты по итогам работы.
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

## 2. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда;

- разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия, применения которых определяется руководителем учреждения с учетом мнения начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы, на основании критериев.

### 2.1. Руководителям образовательных учреждений

- за интенсивность и высокие результаты работы (на основании положения «О порядке установления доплат и надбавок руководителям ОУ») – приложение 6;

### 2.2. Заместителям руководителей образовательных учреждений

- за интенсивность и высокие результаты работы (на основании критериев до 100 процентов, (приложение 7).

### 2.3. Педагогическим работникам, техническому персоналу:

-за I квалификационную категорию – 10 процентов должностного оклада (педагогическим и медицинским работникам);

-за высшую квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада педагогическим и медицинским работникам);

-за каждую приёмную семью до 5 %;

-за каждого опекаемого ребёнка 1 %;

-за организацию работы опорных школ, районных методических, экспериментальных, инновационных, стажёрских площадок до 15 % разовых выплат за организацию мероприятия-консультации, семинара, мастер-класса и т.д. (по приказу руководителя ОУ);

-за эффективность учебно-воспитательной и научно-методической деятельности до 20% (на основании критериев или положения об оценке качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении);

-за эффективность здоровьесберегающей деятельности до 20% (на основании критериев или положения об оценке качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении);

-за организацию мероприятий оздоровительного характера до 30%;

-за создание наглядных пособий, способствующих образовательному процессу до 25%;

-за организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся до 5%;

-за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы до 30%;

-за ведение мониторинга деятельности школы, за работу со школьным сайтом – до 30%;

-за сопровождение детей – до 30%;

-за выполнение работ по делопроизводству - до 100% (при отсутствии в штатном расписании ставки секретаря-делопроизводителя);

-за динамический час – до 30%;

-за организацию работы с учащимися школы по ГО – 25%;

-за информатизацию учебного процесса – до 35%;

-за интенсивность труда, связанную с подготовкой практических работ по физике и химии – 10% (от количества часов);

- за подготовку к ОГЭ, ЕГЭ до 10 % (от количества часов);
- за охрану труда до 30%;
- за оформление школы до 30%;
- за сбор родительских взносов до 20%;
- за сбор и ведение коммунальных услуг до 20%;
- за почетное звание по профилю своей деятельности, имеющие ведомственные награды, знаки отличия, звания устанавливается надбавка до 5%;
- за работу с фондом учебников (в зависимости, от учебного фонда и с учётом своевременного списания устаревшей и ветхой литературы) до 35 %;
- за внеклассную работу, внеурочную работу до 30%;
- за интенсивность труда, связанную с руководством опытно-экспериментальной работой до 10%;
- за организацию и освоение новых форм аттестации выпускников 9-ых и 11 классов
- за отсутствие травматизма до 10%;
- за организацию мероприятий по пропаганде здорового образа жизни до 5%;
- за РМО до 20 %, ШМО до 5 % (гимназия – до 10 %);
- за инклюзивное образование (адаптированное) одного ученика до 20%;
- за ведение протоколов педсоветов, совещаний до 5%;
- за прокладывание трассы в зимний период (Буран) до 20%;
- тьютор (тьюторское сопровождение) – до 15%;
- за работу в профильных классах до 10%;
- за работу в гимназических классах до 15%;
- за работу в ясельной группе до 5%;
- за работу с ВУЗом до 10%;
- за музыкальное сопровождение мероприятий до 10%;
- за общественное инспектирование (при отсутствии в штатном расписании должности социального педагога) до 15 %;
- за ведение кружковой работы до 30%;
- за отсутствие предписаний надзорных органов до 10%;
- за интенсивность труда (повара) до 150%;
- за оформление документации по питанию, отчетность по питанию до 100%;
- за стирку полотенец, спецодежды до 20%;
- за уборку снега, территории, чистка от льда до 30%;
- за подготовку к приемке образовательных учреждений к новому учебному году (разовая надбавка) до 50%;
- за погрузочно – разгрузочные работы до 20%;
- за отсутствие коммуникаций до 20%;
- за осуществление пропускного режима (при отсутствии в штатном расписании вахтера, гардеробщицы) до 20%;
- за выполнение работы кадрового работника (трудовые договора, трудовые книжки, форма Т-2, личные дела работников) до 20%;
- за составление меню до 20% (при отсутствии в штатном расписании должности медсестры).

#### 2.4. Для методистов МАБОУ Малоурганский ЦО

- за организацию муниципального этапа всероссийских конкурсов - 5 %
- за организацию работы площадок районного уровня для проведения российских, региональных акций - 5 %
- за организацию муниципального этапа олимпиад, не входящих в перечень ВОШ – 5%.
- за заполнение форм в программе автоматизированной информационной системе (АИС) мониторинг – 10%

- за координацию работы районных методических объединений - 5%
- за координацию персонифицированной системы повышения квалификации -- 5%
- за мониторинг участия педагогов и учащихся в конкурсах, олимпиадах и т.п. --10 %;
- за организацию информационно-разъяснительной работы с общественностью по вопросам организации и проведения ГИА -- 7%
- за организацию и осуществление работы с РИС при проведении ГИА -- 7%
- за организацию и осуществление межведомственного взаимодействия по вопросам организации и проведения ГИА с МВД, ЦРБ, связи, энергообеспечения -- 5%.
- за организацию работы в системе Директум -- 7%;
- за подготовку информации для организаций, не указанных в должностной инструкции -- 7%
- за курирование работы методического объединения заместителей директоров по учебно-воспитательной работе -- 10%
- за взаимодействие с РЦИ и ОКО по обеспечению образовательных организаций учебной литературой - 7 %
- за организацию доставки учебной литературы из издательств - 7 %
- за подготовку документов для фонда социального страхования в течение года -- 5%
- за работу с населением, родителями - 8%
- за ведение отчетности по заболеваемости педагогов и учащихся - 8 %
- за сбор документов, информации по несчастным случаям в ОО -- 5%.
- за организацию работы в системе ИПРА -- 10%
- за организацию и проведение выездных заседаний психолого-медико-педагогических комиссий в районе, проверка документов -- 10%
- за оформление районных и республиканских выставок до 5%

3. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишен в случаях:

- нарушения Устава учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения должностных инструкций;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- ухудшения качества работы;
- несвоевременного выполнения заданий.

Решение о лишении и уменьшении стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения, начальником Управления образования. Недопустимо отвлечение средств, предусмотренных для оплаты труда педагогических работников, на оплату труда других категорий персонала.

---

**Положение**  
о материальном поощрении и материальной помощи работников  
образовательных организаций и учреждений

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства Удмуртской Республики № 315 от 15.07.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской республики».

1.2. Материальное поощрение работников образовательных учреждений (далее - ОУ) производится по итогам прошедшего учебного года (четверти, полугодия) в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Для материального поощрения могут быть использованы средства от экономии фонда оплаты труда, так и дополнительные средства, поступающие в качестве спонсорской помощи, внебюджетной деятельности.

1.4. Материальное поощрение производится за участие в мероприятии один раз (согласно положению о проведении мероприятия).

**2. Порядок и условия материального поощрения работников.**

**2.1. Детские дошкольные учреждения (педагоги) (далее ДОУ)**

2.1.1. Премирование, оказание материальной помощи **основным педагогическим работникам** дошкольных образовательных учреждений определяется руководителем образовательного учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников в **пределах фонда оплаты труда** и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте.

2.1.2. Премия начисляется в процентах к должностному окладу в качестве поощрения за достижения в работе:

-за положительные результаты работы по инновационным технологиям (грантовые проекты, образовательные проекты, программы, Клуб молодого родителя, Клубы по подготовки к школе, клуб молодого педагога и другие клубы, на основании программы Клуба) до 30%;

-за качественное выполнение процедуры мониторинга качества дошкольного образования в РФ - до 30%;

-за публикации статей в педагогических изданиях - до 30%, интернет изданиях до 5%;

-за организацию и проведение мероприятий, конкурсов районного уровня - до 30%, республиканского уровня -- до 40%, межрегионального уровня - до 35%, федерального уровня - до 50%;

-за реализацию работы республиканских инновационных площадок- до 30%, федеральных- до 50% (на основании договора и приказа Управления образования);

-за организацию выставок, конкурсов до 20% (на основании положения и скриншота с сайта учреждения);

-за проведение кружков по дополнительному образованию до 20% (в ДООУ, где отсутствуют специалисты по дополнительному образованию);

-за сетевое взаимодействие с другими ДООУ (оказание консультации специалистами, показ НОД, мастер-классов) до 20%;

-за отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход (по ведомости по расчетам с родителями за содержание в ДООУ задолженность до 1000 рублей) - до 10%.

2.1.3. Положительную динамику по повышению уровня посещаемости воспитанниками:

Группы ДООУ с численностью воспитанников до 10 детей (включительно)

- от 60-70%-- 30%

- от 71-80%-- 40%

- от 81-90% -- 50%

- от 91-100 -- 70%

Группы ДООУ с численностью воспитанников до 15 детей (включительно)

- от 60-70%-- 35%

- от 71-80%-- 45%

- от 81-90% -- 55%

- от 91-100 -- 75%

Группы ДООУ с численностью воспитанников до 20 детей (включительно)

- от 60-70%-- 45%

- от 71-80%-- 55%

- от 81-90% -- 75%

- от 91-100 -- 100%

Группы ДООУ с численностью воспитанников до 25 детей (включительно)

- от 60-70%-- 50%

- от 71-80%-- 70%

- от 81-90% -- 90%

- от 91-100 -- 100%

Группы ДООУ с численностью воспитанников до 30 детей (включительно)

- от 60-70%-- 55%

- от 71-80%-- 75%

- от 81-90% -- 90%

- от 91-100 -- 100%

Для групп раннего возраста (1,5-3 года): (включительно)

- 45-50% - 30%

- 51-55% - 40%

- 56-60% - 50%

- 61-70% -- 60%

- 71-80% -- 70%

- 81-90% -- 80%

- 91-100 -- 100%

2.1.4. Расчет % за посещаемость:

-подменным воспитателям (работающим на 2 и более групп) % стимулирования рассчитывается вычитанием 10% из % основного воспитателя, выбирая из наибольшей посещаемости.

-если работник отсутствовал на рабочем месте (больничный лист, курсы, без сохранения заработной платы или другим причинам), то % стимулирования рассчитывается пропорционально отработанному времени. Замещающему воспитателю (на период больничного листа, курсов) посещаемость дополнительно не оплачивается.

-двум основным воспитателям, работающим на 1 группе, премия выплачивается в одинаковом % размере.

Все доплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени, в процентном выражении и берутся от тарифицируемой нагрузки работника (т.е. от 0,5 ставки, 0,6, 0,8 и т.д.)

При объявлении карантина в группе, посещаемость не выплачивается.

2.1.5. Педагогам, подготовившим победителей и призеров конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей, смотрах (при наличии подтверждающих документов):

- на уровне детского сада: за 1 место– 30%; за 2 место– 20%; за 3 место– 10%;
- на кустовом уровне: за 1 место– 30%; за 2 место– 20%; за 3 место– 10%;
- на районном уровне: за 1 место– 40%; за 2 место– 30%; за 3 место– 20%;
- на республиканском уровне: за 1 место– 50%; за 2 место– 40%; за 3 место– 30%;
- на международном и всероссийском уровне (при личном участии)  
1 место – 80 %, 2 место – 70 %, 3 место – 60 %, 4 место – 50 %, 5 место – 40 %, 6 место – 30 %, 7 место – 20 %.

2.1.6. Инструкторам по физической культуре ДООУ или педагогам, подготовившим детей, по итогам республиканской Спартакиады детей дошкольного возраста:

за 1 место – 50 %; за 2 место – 40 %; за 3 место – 30 %.

2.1.7 Педагогам ДООУ, успешно выступившим в образовательных конкурсах, выставках, фестивалях, смотрах, соревнованиях:

в муниципальных (поселении)- за 1 место- 20%, 2 место- 15%, 3 место- 10%.

в районных – за 1 место - 30%, 2 место - 20%, 3 место – 10%

в республиканских – за 1 место – 50%, 2 место - 40%, 3 место - 30%;

в российских и международных – за 1 место - 80%, 2 место – 70%, 3 место – 60%, 4 место – 50%, 5 место – 40 %, 6 место – 30%, 7 место – 20%, 8-10 место – 10%

2.1.8. Педагогам ДООУ, участвовавшим в интернет – конкурсах:

1 место- 7%, 2 место- 5%, 3 место - 3%.

Педагогам ДООУ, подготовившим детей в интернет - конкурсах:

1 место- 7%, 2 место- 5%, 3 место- 3%.

Проведение интернет мастер – класса, интернет семинара – 5%.

2.1.9. Трансляция педагогического опыта:

Участие в методической работе (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров, мастер-класс) на уровне:

-района – 30%

-республики – 50%

-Российской Федерации – 70%.

2.1.10. Охват детей платными дополнительными образовательными услугами:

детские сады 8-12 групп (60-100%) ежемесячно:

-от 60-70%– 20%

- от 70-80%– 40%

- от 80-90% – 60%

- от 90-100 – 80%

детские сады 3-8 групп:

- от 60-70%– 15%

- от 70-80%– 30%

- от 80-90% – 45%

- от 90-100 – 60%

детские сады малокомплектные:

- от 60-70% – 10%

- от 70-80% – 20%

- от 80-90% – 30%

- от 90-100 – 40%

2.1.11. Участие в разработке грантов - до 50% (с подтверждающими документами). При работе над одним грантом нескольких человек, выплата делится между всеми.

2.1.12. Получение гранта – до 100%. Разовая премия делится на всех работников, принявших участие в этом гранте, на основании приказа **Управления образования**).

## 2.2. Общеобразовательные учреждения (педагоги)

Премирование, оказание материальной помощи **основным педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (организаций)** определяется руководителем образовательного учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников в пределах **фонда оплаты труда** и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте.

Премия начисляется в процентах к должностному окладу в качестве поощрения за достижения в работе:

### Педагогам образовательных организаций (учреждений):

2.2.1. По итогам ЕГЭ: (в зависимости от количества человек, сдававших данный предмет).

Предмет	Кол-во баллов	% стимулирования, до*
Математика профиль	40-41	
	42-43	20
	44-45	25
	46-47	30
	48-49	35
	50-55	40
	56-60	45
	61-65	50
	66-70	55
	71-75	60
	76-80	65
	81-85	70
	86-90	75
91-99	90	
100	100%	
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Математика база	Средний балл 3,5 до 4,0	30%
	Средний балл 4,1 до 4,5	40%
	Средний балл 4,6 до 5,0	50%
Русский язык	71-75	20
	76-80	25
	81-85	30
	86-90	35

	91-99	40
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Физика, биология	48-49	20
	50-55	25
	56-60	35
	61-65	40
	66-70	45
	71-75	50
	76-80	55
	81-85	60
	86-90	65
	91-99	70
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Химия, география	61-65	20
	66-70	25
	71-75	30
	76-80	35
	81-85	40
	86-90	45
	91-99	50
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Информатика	50-55	20
С высоким количеством баллов	56-60	25
	61-65	30
	66-70	35
	71-75	40
	76-80	45
	81-85	50
	86-90	55
	91-99	60
	100	100%
	Более 80	10% за каждого ученика
История, обществознание, Литература, удмуртский язык	56-60	20
	61-65	25
	66-70	30
	71-75	35
	76-80	40
	81-85	45
	86-90	50
	91-99	55
	100	100%
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика
Английский язык	66-70	20
	71-75	25
	76-80	30
	81-85	35
	86-90	40



	91-99	45
	100	100
С высоким количеством баллов	Более 80	10% за каждого ученика

Отдельно оплачивается премия высокобалльникам (за ученика) от 80 баллов. Каждый дополнительный бал = +1% стимулирования (т.е. 82 балла это 82%, 100 баллов = 100%).

При наличии учеников с неудовлетворительными оценками стимулирующие выплаты уменьшаются на 5-10 % в зависимости от количества человек.

2.2.2. По итогам ОГЭ (в зависимости от количества человек, сдававших данный предмет)

Предмет	% качества	% стимулирования, до*
Русский язык	60-70	25
	71-80	50
	81-90	75
	91-99	90
	100	100
Математика, физика, химия, ИКТ, история, география, Литература, удмуртский язык	50-60	25
	61-70	35
	71-80	40
	81-90	45
	91-99	50
	100	100
Биология	30-40	25
	41-50	35
	51-60	40
	61-70	45
	71-80	50
	81-90	55
	91-99	60
	100	100
Английский язык	60-70	25
	71-80	35
	81-90	40
	91-99	45
	100	100
Обществознание	40-50	25
	51-60	35
	61-70	40
	71-80	45
	81-90	50
	91-99	55
	100	100

*\*Процент стимулирования по ЕГЭ и ОГЭ рассчитывается от количества сдававших данный предмет.*

За успешные и качественные результаты написания выпускниками итогового сочинения (изложения), написавших с первого раза - до 30 %.

За проверку Всероссийских проверочных работ (ВПР) - до 15%.

2.2.3. За подготовку победителей и призеров:

- школьного этапа (ШЭ) Всероссийской олимпиады школьников (ВсОШ) (победителей ШЭ – 15 %, призеров ШЭ – от 5 до 10 %);  
- муниципального этапа (МЭ) ВсОШ (победителей – 35%, призеров – от 20 до 25 %);  
- регионального этапа (РЭ) ВсОШ (победителей – 50%, призеров – от 40 до 45%);  
- заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников (победителей – 80 %, призеров – от 60 до 75 %).

2.2.4. За подготовку победителей и призеров иных Олимпиад на уровне:

- школьном – от 5 до 10%,
- районном – от 15 до 30 %,
- республиканском – от 35 до 50 %,
- всероссийском уровне – от 55 до 75%

2.2.5. За подготовку победителей и призеров онлайн-олимпиад (интернет-олимпиад бесплатных): 1 место - 10%, 2 место – 7%, 3 место – 5%.

2.2.6. За подготовку победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, соревнований, конференций (с личным участием) уровня:

- школьного - победитель 30%, призеры - 5-20%
- районного - победитель 40 %, призеры - 5-30%
- республиканского – победитель 50 %, призеры - 5-40%
- межрегионального и всероссийского – победитель 80%, призеры 5-50%.

2.2.7. За подготовку победителей и призеров онлайн – конкурсов и интернет-конкурсов 1 место - 10%, 2 место – 7%, 3 место – 5%.

2.2.8. Победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства и иных официальных педагогических конкурсов, смотров, фестивалей (при личном участии) уровня:

- школьного до 10 %,
- муниципального до 30 %,
- республиканского – до 50 %,
- межрегионального и всероссийского – до 90 %)

2.2.9. Педагогам - победителям и призерам интернет-конкурсов – до 5%,

2.2.10. Педагогам:

-за качественную организацию и проведение мероприятий, семинаров, конференций, форумов, клубов, мастер –классов (с личным участием) уровня:

- школьного – до 10 %,
- районного – до 30 %
- республиканского и межрегионального – до 50 %,
- всероссийского – до 80 %

-за качественную организацию и проведение интернет мероприятий, интернет семинаров, интернет конференций, интернет форумов, интернет клубов, интернет мастер –классов - 5%.

2.2.11. Педагогам за активное участие в работе по обмену опытом, презентаций и публикаций опыта, проведение открытых уроков и мероприятий, мастер-классов для других педагогов на уровне:

- школьном – до 10%,
- районном – до 30 %,
- республиканском и межрегиональном – до 50 %,
- всероссийском – до 80 %.

2.2.12. Педагогам за активное участие в работе официальных сетевых сообществ педагогов (Сообщество педагогов Удмуртской Республики) – до 30 %.

2.2.13. Педагогам за активное использование передовых инновационных педагогических практик в образовательной деятельности – до 20%.

2.2.14. Педагогам за стабильность результатов работы и положительную динамику успеваемости по своему предмету (успеваемость – не ниже 100 %, качество – от 55 % и выше) по итогам каждой четверти (триместра) – до 30 %.

2.2.15. Педагогам за осуществление наставничества над молодыми и начинающими педагогическими работниками по ежемесячным отчетам на уровне:  
школьном – до 10 %,   
районном уровне – до 40 %.

2.2.16. Учителям физической культуры, успешно выступившим в районной спартакиаде школ района три раза в год: 1 этап (после олимпиады по физкультуре), 2 этап (после кубка Управления образования), 3 этап (по итогам учебного года):

1 группа:	2 группа:
за 1 место – 50 %;	за 1 место – 10 %;
за 2 место – 40 %;	за 2 место – 5 %;
за 3 место – 20 %;	

Сумма выплачивается на учреждение.

2.2.17. Учителям ОБЖ по итогам спартакиады допризывной молодежи:  
за 1 место – 50 %; за 2 место – 30 %; за 3 место – 20 %;  
Сумма выплачивается на учреждение.

2.2.18. Тренерам, подготовившим учеников, успешно выступившим в соревнованиях:  
- входящих в спартакиаду УР среди школьников:  
за 1 место – 50 %; за 2 место – 30 %; за 3 место – 20 %;  
- на российских соревнованиях:  
за 1 место – 60 %; за 2 место – 40 %; за 3 место – 30 %;  
- на республиканских соревнованиях, проводимых Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Министерством по физической культуре и спорту Удмуртской Республики (возраст учеников 8 – 11 класс):  
за 1 место – 30 %; за 2 место – 20 %; за 3 место – 10 %;  
- в игровых видах спорта, входящих в спартакиаду УР среди школьников:  
за 1 место – 50 %; за 2 место – 40 %; за 3 место – 30 %; за 4 место – 20 %; за 5 место – 10 %;

2.2.19. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, разработавшим методические рекомендации и методические пособия, утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Институтом развития образования Удмуртской Республики – до 100%;

2.2.20. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, ответственным за подвоз обучающихся до 30% и проведение динамического часа до 30% (если данную выплату работники не получают ежемесячно).

2.2.21. Участие в разработке грантов до 50%. (с подтверждающими документами). При работе над одним грантом нескольких человек, выплата делится между всеми.

2.2.22. Получение гранта – до 100% (разовая премия, делится между всеми участниками, работавшими над грантом).

### 2.3. Учреждения дополнительного образования (далее УДО)

Премии, оказание материальной помощи **основным педагогическим работникам** образовательных учреждений (организаций) определяются руководителем образовательного учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников в **пределах фонда оплаты труда** и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте.

2.3.1. Работникам УДО премия начисляется в процентах к должностному окладу в качестве поощрения за достижения в работе:

- положительные результаты по инновационным технологиям - до 20%;
- качественное прохождение проверок, проводимых Управлением образования, Управлением контроля, надзора и лицензирования Министерства образования и науки Удмуртской Республики - до 30%;

- подготовка к приемке образовательных учреждений - до 50%;
- публикация статей в педагогических изданиях - до 30%, Интернет-изданиях -до 5%,
- качественная организация и проведение мероприятий, семинаров, конференций, форумов, клубов, мастер классов уровня:

- районного – до 30 %
- республиканского и межрегионального-- до 50 %,
- всероссийского – до 80 %
- в сети Интернет -5%.

- организация и оформление республиканских, районных выставок -- до 15%;

- ведение сайта учреждения -до 30%;

- эффективность учебно-воспитательной и научно- методической деятельности (на основании критериев оценки качества деятельности педагогических работников в образовательном учреждении);

- реализация работы с детьми с ОВЗ (написание адаптированной программы - до 20% (разовая выплата), осуществление образования детей с ОВЗ - 5% (ежемесячно);

- инклюзивное образование (адаптированное) -до 20% (в зависимости от количества обучающихся);

- работа тьютором-- до 20%;

- сетевое взаимодействие с другими ОУ (написание программ по сетевому взаимодействию, оказание консультации специалистами, проведение мастер-классов) – до 20%.

- за почетное звание по профилю своей деятельности, имеющие ведомственные награды, знаки отличия, звания устанавливается надбавка до 5%.

2.3.2. Педагогам дополнительного образования за подготовку победителей и призеров официальных конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, соревнований, конференций (с личным участием):

- районного уровня – победитель 40 %, призеры от 5 до 30%;

- республиканского уровня – победитель или лауреат 1 степени 50 %, призеры или лауреаты 2 и 3 степеней -- от 5 до 40%;

- международного и всероссийского: победитель или лауреат 1 степени 80%, призеры или лауреаты 2 и 3 степеней, дипломанты 1,2 и 3 степеней от 5 до 50% (за каждого ребенка).

2.3.3. За подготовку победителей и призеров официальных онлайн – конкурсов и интернет-конкурсов:

1 место - 10% 2 место – 7% 3 место -- 5%

2.3.4. Педагогическим работникам, победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства и иных официальных педагогических конкурсов, смотров, фестивалей:

- на уровне учреждения – до 10 %,
- муниципального уровня – до 30 %,
- республиканского уровня – до 50 %,
- межрегионального и всероссийского уровня – до 90 % (при личном участии).

2.3.5. Педагогическим работникам победителям и призерам официальных интернет-конкурсов – до 5%.

2.3.6. Педагогам ДО за активное участие в работе по обмену опытом, презентаций и публикаций опыта, проведение открытых занятий и мероприятий, мастер-классов для других педагогов:

- на районном уровне – до 30 %,
- на республиканском и межрегиональном уровне – до 50 %,
- на всероссийском уровне – до 80 %

2.3.7. Премия начисляется работникам, разработавшим методические рекомендации и методические пособия, утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Институтом развития образования Удмуртской Республики – до 100%.

2.3.8. Участие в разработке грантов до 50%. (с подтверждающими документами). При работе над одним грантом нескольких человек, выплата делится между всеми.

2.3.9 Получение гранта – до 100%. (разовая премия).

### **3. Заместители руководителей, педагогический и технический персонал**

3.1. В пределах выделенного фонда заработной платы, может быть оказана материальная помощь административному, педагогическому, техническому персоналу на основании их личного заявления. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя образовательного учреждения, в отношении руководителей – приказом начальника Управления образования:

- онкобольным в размере от 3000 до 5000 руб.
- несчастные случаи - от 3000 до 5000 руб.
- при длительном лечении - от 3000 до 5000 руб.
- смерть ближайшего родственника сотрудника - от 3000 до 5000 руб.

3.2. Премия начисляется работникам образовательных учреждений, разработавшим методические рекомендации и методические пособия, утвержденные научно-методическим советом Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Институтом развития образования Удмуртской Республики – до 100%;

Премия начисляется работникам, получившим:

- Грамоту Малопургинского района, благодарность Главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.
- награды Российской Федерации -2000 рублей;
- Почётную грамоту Правительства Удмуртской Республики-1000 рублей;
- Грамоту Министерства образования и науки Удмуртской Республики – 1000 рублей.
- Почётную грамоту Малопургинского района -500 рублей;
- Занесение на доску почета УР - 2000 руб, Малопургинского района -- 1000 руб.

- в связи с профессиональными праздниками: с днем дошкольного работника, с днем учителя до 1000 руб.

#### 4. Руководители образовательных учреждений.

4.1. Премирование руководителей образовательных учреждений, оказание им материальной помощи производится на основании приказа начальника Управления образования

- за качественную организацию и проведение республиканских конференций, семинаров, мероприятий - до 60 %;

- за личное участие в общественной жизни района и поселения до 50 %;

- за победу и призовое место воспитанников, в республиканских, Российских и международных конкурсах, фестивалях (руководителям УДОД):

за 1 место в республиканских -- 30%;

за 2 место в республиканских -- 20%;

за 3 место в республиканских -- 10%;

за 1-3 место в российских и международных -- 50%;

- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году до 100 %;

- по итогам учебного года до 70 % (итоги ЕГЭ, отсутствие неуспевающих, наличие выпускников, закончивших школу с медалями);

- за личное участие и победу руководителя образовательного учреждения в различных международных, всероссийских, республиканских конкурсах, смотрах, соревнованиях и т.д. (по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Управления образования Малопургинского района) - до 100 %;

- по итогам календарного года - до 100 %;

- за умелое и оперативное руководство ликвидацией последствий (или предупреждение) форс-мажорных ситуаций до 100 %.

4.2. Премия начисляется получившим:

- Грамоту Малопургинского района, благодарность главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.

- награду Российской Федерации - 2000 рублей;

- Почётную грамоту Правительства Удмуртской Республики - 1000 рублей;

- Грамоту Министерства образования и науки Удмуртской Республики -- 1000 рублей.

- Почётную грамоту Малопургинского района - 500 рублей;

- Занесение на доску почёта УР - 2000 руб, Малопургинского района -- 1000 руб.

- в связи с профессиональными праздниками: с днем дошкольного работника, с днем учителя до 1000 руб.

4.3. В пределах выделенного фонда заработной платы, может быть оказана материальная помощь руководителям на основании их личного заявления. Размер материальной помощи определяется приказом начальника Управления образования:

- онкобольным в размере от 3000 до 5000 руб.

- при несчастных случаях от 3000 до 5000 руб.

- при длительном лечении от 3000 до 5000 руб.

- смерть ближайшего родственника сотрудника от 3000 до 5000 руб.

Все вышеперечисленные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

---

## ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений (ОУ)

### I. Общие положения

Настоящее Положение:

- определяет порядок формирования и условия выплаты руководителям образовательных учреждений ежемесячных доплат и надбавок к должностному окладу за работу в особых условиях труда, связанных со сложностью и напряженностью управленческой деятельности;
- способствует разработке инновационных проектов развития образовательных учреждений района и повышению качества обучения и воспитания детей;
- предоставляет возможность дополнительного стимулирования деятельности руководителей учреждений образования, обеспечивает конкурентоспособность и реализацию кадровой политики отрасли.

### 2. Основные требования при установке всех доплат и надбавок

2.1. Ежемесячные доплаты и надбавки руководителям образовательных учреждений устанавливаются ежемесячно (но не реже двух раз в год – 01 сентября и 01 января текущего года) приказом начальника Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» на основании приложения данного Положения, согласованного с районным комитетом профсоюза работников образования и науки.

2.2. Размер ежемесячных доплат и надбавок каждому руководителю определяется в процентах к должностному окладу, на основании критериев данного Положения за высокую результативность, качество труда, инновационную деятельность, сложность, напряженность, ненормированный рабочий день, дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с учебно-воспитательным процессом.

2.3. Выплата ежемесячных доплат и надбавок руководителям учреждений образования осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующему учреждению.

2.4. По результатам фронтальных, тематических проверок и других видов контроля, связанных с нарушением действующего законодательства, действиями, опасными для жизни и здоровья обучающихся и воспитанников, начальник Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» вправе изменить процент доплат и надбавок руководителю образовательного учреждения в сторону уменьшения.

### 3. Перечень категорий руководителей образовательных учреждений, имеющих право на доплаты и надбавки:

3.1. Основные требования для установления доплат и надбавок руководителям учреждений образования:

3.1.1. Заведующий дошкольным образовательным учреждением (ДОУ), руководитель структурного подразделения;

Показатель	Критерии оценки	Баллы
------------	-----------------	-------

<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ДОСТУПНОСТЬ КАЧЕСТВЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>		<b>25</b>
Участие воспитанников старших и подготовительных групп в конкурсах	1.Охват воспитанников в конкурсах не менее 30% 2.Наличие побед в муниципальных конкурсах 3.Наличие побед в республиканских конкурсах 4.Наличие побед во всероссийских конкурсах 5.Наличие побед в международных конкурсах	0-4,0 балла 0-0,2 балла 0,3-0,5 балла 0,6-0,8 балла 0,9-1,0 балла
Достижение воспитанниками высоких показателей диагностики знаний, умений, навыков	Увеличение показателей по сравнению с предыдущими периодами	0,5-2,0 балла
Организация различных форм дополнительного образования, наличие платных услуг	Наличие двух и более направлений (по факту подтверждённых программами и расписанием)	0-3,0 балла
Электронный документооборот	1.Наличие локальной сети в ОУ 2.Наличие сети Интернет 3.Наличие электронного документооборота	0-0,8балла 0-0,7 балла 0-1,5 балла
Наличие сайта ОУ	1.Наличие постоянно обновляемого сайта 2.Наличие сайта, обновляемого не реже 1 раза в месяц 3.Наличие сайта, обновляемого не реже 1 раза в четверть	1,6-3,0 балла 1,1-1,5 балла 0-1,0 балла
Отсутствие воспитанников, не посещающих учреждение по неуважительной причине.	1.Отсутствие. 2.Наличие менее 3-х человек 3.Наличие менее 5-ти человек	2,5 балла 0,6-1,0 балла 0-0,5 балла
Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Наличие	0-2,0 балла
Организация консультационной помощи родителям, создание школы молодой семьи	Наличие	0-3,0 балла
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		<b>max 30</b>
Публичная отчётность	Наличие публичного доклада о деятельности муниципального ОУ за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств в средствах массовой информации (указать наименование печатного органа) и (или) на сайте	0-4,0 балла
Стратегическое планирование	Наличие программы развития (срок действия не менее трёх лет), утверждённой руководителем и Управлением образования и имеющей	0-4,0 балла



	финансовую составляющую	
Общественная составляющая управления	1.Наличие органа самоуправления образовательным учреждением, который имеет право распределения стимулирующей части фонда оплаты труда 2.Наличие коллективного трудового договора	0-0,5 балла 0-0,5 балла
Профессиональная подготовка заведующего	Заведующий ДООУ прошел: - курсовую подготовку по направлению «менеджмент» - профессиональную переподготовку по специальностям «управление персоналом», «менеджмент»	0-1,0 балла 0-3,0 балла
Является экспериментальной площадкой	- муниципального уровня - республиканского уровня - федерального уровня	0-1,0 балла 0-3,0 балла 0-5,0 балла
Привлечение ресурсов сторонних организаций	Наличие договоров и соглашений о совместной работе с различными учреждениями, организациями -до 3-х учреждений -от 3-х до 5-ти учреждений -более 5-ти учреждений	0-0,5 балла 0,6-0,8 балла 0,9-1,5 балла
Работа со средствами массовой информации	Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности ОУ -на муниципальном уровне -на республиканском уровне -на федеральном уровне	0-0,5 балла 0,6-1,5 балла 1,6-2,5 балла
Участие учреждения и педагогических работников в конкурсах	-муниципальных -республиканских -федеральных	0-1,0 балла 1,1-3,0 балла 3,0-4,0 балла
Методическая работа	1.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования. 2.Участие в работе методических объединений.	0-1,0 балла 0-1,0 балла
Исполнительская дисциплина	1.Качественное ведение документации 2.Своевременное предоставление материалов	0-1,0 балла 1,0-2,0 балла
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Отсутствие	1 балла
<b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ,</b>		<b>max 20</b>

<b>НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
Уровень здоровья воспитанников	Посещаемость в ДОУ Выше 65% Ниже 65%	0-3,0 балла 0-1,5 балла
Качество организации питания воспитанников.	Натуральные нормы питания выполнены на 100%.	0-5,0 балла
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.). Участие воспитанников в Спартакиаде	1.Наличие 2.Охват воспитанников не менее 70 % 3. Победы на этапах Спартакиады	0-1,5 балла 1,6-3,5 балла 3,5-5,0 балла
Обеспечение безопасности	1.Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью ОУ - в части пожарной безопасности -в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам 2.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников ОУ во время образовательного процесса. 3.Количество случаев травматизма в ОУ на одного обучающегося менее 0,2%	1,0 балла 1,0 балла 2,0 балла 0-1,0 балла
Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	1.Наличие приборов учёта потребления энергоресурсов 2.Наличие обязательного энергетического обследования и зарегистрированного энергетического паспорта учреждения 3.Наличие разработанной программы энергосбережения и повышения эффективности использования энергетических ресурсов 4.Наличие ответственного за энергосбережение	0-0,5 балла 0-0,5 балла 0-0,5 балла 0-0,5 балла
<b>КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ</b>		<b>max 17</b>
Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов до 30 лет составляет: -10% -15% -20% -24%	0-0,6 балла 0-0,8 балла 0-1,0 балла 0-1,5 балла

Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий	0-2,0 балла
Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников ДОУ	Не реже одного раза в три года каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 72 часов: - более 30% педагогов - более 50% - более 60% - более 80%	0-0,6 балла 0,7-1,5 балла 1,5-2,5 балла 2,6-3,0 балла
Укомплектование педагогическими кадрами	100% укомплектование педагогическими кадрами	2,0 балла
Наличие участников и победителей конкурсов	- муниципального уровня - республиканского уровня - федерального уровня - международного уровня	0-1,0 балла 1,0-2,0 балла 2,0-3,0 балла 3,0-5,0 балла
Участие педагогов в научной работе:	- республиканский уровень - федеральный уровень	0-2,5 балла 2,5-3,5 балла
Личный вклад заведующего в развитие ДОУ		0-5,0 балла
Численность детей в ДОУ		0-10,0 балла

70-107 баллов – высокий уровень эффективности 40-70%

50-69 баллов - средний 30-40%

30-49 баллов - низкий 20-30%

0-29 баллов – низший, ниже 20%

### 3.1.2. Руководитель общеобразовательного учреждения (НОШ, ООШ, СОШ):

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
<b>Должность: Директор</b>		
<b>Критерии оценки I: Доступность качественного образования</b>		
1. Выполнение муниципальной услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	- 95-100% выполнения - 90-95 % выполнения - ниже 90%	10 баллов 7 баллов до 3 баллов
2. Позитивная динамика обучения и воспитания в сравнении с предыдущим годом (успешность и качество)	- положительная - отрицательная	0 – 5 баллов
3. Открытость образовательной организации:	- базовая полнота данных на официальном сайте на образовательном портале УР - ежедневное обновление информации	1 балл до 3 баллов

4. Наличие при образовательном учреждении филиалов, структурных подразделений, дошкольных групп:	- структурное подразделение - дошкольная группа	1 балл/ за каждое 0,5 балла
5. Государственная итоговая аттестация:	- доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике от общего количества учащихся - доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку от общего количества учащихся - доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку от общего количества учащихся - доля выпускников, сдавших ОГЭ по математике от общего количества учащихся	От 0 до 5 баллов  100% - 2 баллов Менее 50% - 0 баллов
6. Отсутствие нарушений законодательства РФ в области образования.		- 1 балл/1 нарушение
7. Использование механизма сетевого взаимодействия в работе ОО:	- в рамках муниципального образования - в рамках республики	1 балл 2 балл
8. Поступаемость выпускников:	- доля выпускников, поступивших в ВУЗы - доля выпускников, поступивших в ССУЗы	До 3 баллов  До 2 баллов
9. Отсутствие правонарушений в образовательных учреждениях (организациях)	- отсутствие нарушений - имеются нарушения	2 балла до -- 2 баллов
10. Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно-управленческим персоналом  Наличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК	5 баллов  0 баллов
11. Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	- отсутствие жалоб - неоднократное наличие жалоб	2 балла - 2 балла
12. Наличие профессиональной переподготовки по программе «Менеджер образования»	- наличие - отсутствие	2 балла
13. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	- более 90% - от 70-89% - от 50 -69% - ниже 50%	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов
14. Решение транспортных вопросов:	- доля учащихся, охваченных подвозом	До 5 баллов До 5 баллов

	- количество транспортных средств	
15. Доля детей с ограниченными возможностями от общего количества учащихся		До 5 баллов
16. Доля учащихся, обучение которых организовано на основе индивидуального учебного плана		До 3 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию I</b>		<b>68 баллов</b>
<i><b>Критерии оценки II: Личные достижения</b></i>		
1. Организация открытых мероприятий на базе школы	- районного уровня - республиканского уровня	До 10 баллов
2. Распространение управленческого опыта:	- статьи, доклады, семинары	До 5 баллов
3. Участие в работе комиссий, творческих, экспертных групп		До 6 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию II</b>		<b>21 баллов</b>
<i><b>Критерии оценки III: Инновационная деятельность</b></i>		
1. Участие образовательных учреждений в проектной, экспериментальной деятельности (наличие площадок районного, республиканского уровня)		До 10 баллов
2. Публикация ОО информационно-аналитических материалов, методических пособий различной направленности		До 10 баллов
3. Участие ОО в конкурсах и грантах республиканского, российского, международного уровня	- муниципальный уровень - республиканский уровень - российский уровень	До 5 баллов До 7 баллов До 10 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>		<b>30 баллов</b>
<i><b>Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</b></i>		
1. % обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время летних школьных каникул	- Ниже среднего по муниципалитету в период летних каникул - На уровне среднего по муниципалитету в период летних каникул - Выше среднего показателя по муниципалитету в период летних каникул	До 3 баллов До 5 баллов До 8 баллов
2. Доля учащихся, охваченных горячим питанием	- 90 - 100% - 70 – 90% - 50 - 70% - менее 50%	До 8 баллов До 4 баллов До 3 баллов 0 баллов
3. Соблюдение пропускного режима		5 балла

4. Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев травматизма	5 балла
5. Наличие программы здоровьесбережения в ОО		5 балла
6. Наличие спортивного клуба		5 балла
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию III</b>		<b>36 баллов</b>
<i>Критерии оценки V: Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств</i>		
1. Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и др.) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	Положительная динамика	До 5 баллов
2. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы родителей	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	(-2 балла)
	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	(-2 балла)
3. Своевременное заключение договоров, контрактов	- своевременное заключение договоров - не своевременное	До 5 баллов - 5 балла
4. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	До 5 баллов
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	-2 балла
5. Внедрение платных образовательных услуг	- увеличение числа платных услуг - на уровне прошлого года - снижение или отсутствие платных услуг	До 5 баллов До 3 баллов от 0 до -1 балла
6. Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	- положительная - на уровне прошлого года - отрицательная	До 5 баллов до 3 баллов 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по критерию V	25 балла
Итого мак возможно баллов	180 баллов

1балл = 1%

### 3.1.3. Директор учреждения дополнительного образования

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
1.Выполнение муниципальной услуги	-95-100% выполнение -90-95% выполнение -Ниже 90%	10 баллов 7 баллов До 3 баллов
2.Позитивная динамика обучения и воспитания в сравнении с предыдущим годом (успешность и качество)	-положительная -отрицательная	5 баллов 0 баллов
3.Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	-95% и более -менее 95 %	5 баллов 0 баллов
4.Наличие при образовательной организации структурных подразделений и учебных групп на базе школ	-структурное подразделение - группы на базе школ	5 баллов 5 баллов
5. Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	-1-2 % -3-4%	8 баллов 10 баллов
6.Занятость детей, состоящих на учетах и из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	-10-20% -30%	8 баллов 10 баллов
7.Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	-40-50% охват -60%	4 балла 8 баллов
8.Реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста	-40-50% охват -60%	4 балла 8 баллов
9.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	-Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств -обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	10 баллов 5 баллов
10.Открытость образовательной организации	-базовая полнота данных на официальном сайте на образовательном портале -ежедневное обновление информации	3 балла 2 балла
11.Высокие результаты методической деятельности (призовые места в	- участие и победы в международных конкурсах;	5 баллов

конкурсах, конференциях и т.д.)	-на Российском уровне; -на республиканском уровне	4 балла 3 балла
12.Эстетические условия, оформление учреждения дополнительного образования детей	-внутреннее оформление здания - состояние территории вокруг учреждения	4 балла 4 балла
13.Кадровый потенциал учреждения	-укомплектованность педагогическими кадрами - качественный состав педагогического коллектива	5 баллов 5 баллов
14.Развитие педагогического творчества	-участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях -победители и призеры конкурсов	4 балла 5 баллов
15.Предписания надзорных органов	-предписаний нет -предписания исполнены в срок -предписание не исполнено	10 баллов 7 баллов -5 баллов
16.Исполнительская дисциплина	-качественное ведение документации -своевременное предоставление материалов	5 баллов 5 баллов
17.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	-отсутствие обращений -решение конфликтных ситуаций	10 баллов 5 баллов
18. Своевременное заключение договоров, контрактов	- своевременное заключение договоров - не своевременное	До 5 баллов - 5 балла
19. Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	- положительная - на уровне прошлого года - отрицательная	До 5 баллов до 3 баллов 0 баллов
<b>Итого</b>		<b>170 баллов</b>

1 балл = 1%

Приложение 7  
к Положению  
об оплате труда работников образовательных организаций  
и учреждений муниципального образования  
"Муниципальный округ Малопургинский район  
Удмуртской Республики

### СИСТЕМА

критериев оценки качества образования в образовательных учреждениях

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей



№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	2
	Своевременное обновление информации на стендах для родителей, эстетичность, содержательность.	3
	Применение нетрадиционных форм проведения родительских собраний (круглые столы, деловые игры), проведение «Дней открытых дверей».	3
	Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми	2
3.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	6
	посещаемость составляет свыше 80%, ранний возраст свыше 70%	3
	посещаемость составляет от 70% до 79%, ранний возраст от 65% до 70% посещаемость составляет от 65% до 70%, ранний возраст от 60% до 65%	1
4.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	6
	до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям	3
	от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	1
5.	Своевременное написание календарных планов,	2
	Наличие перспективных планов работы на год, рабочих программ	4
6.	Отсутствие травматизма	4
7.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	5
8.	Участие в разработке образовательной программы, программы развития ДООУ; в инновационной деятельности; работа в творческих группах; разработка авторских программ.	До 5
9.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	8
	на федеральном уровне	6
	на республиканском уровне на муниципальном уровне	4
10.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	8
	на федеральном уровне	6
	на республиканском уровне	4
	на муниципальном уровне	2
	на внутрисадовском уровне	
11.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	6
	на федеральном уровне	4
	на республиканском уровне на районном уровне	2

12.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДООУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	До 5
13.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне.	8 6 4 2
14.	Эффективность организации предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	До 5
15.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	3
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Активное участие в профсоюзной жизни коллектива.	3
17.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До 5
18.	Увеличение объёма выполняемых работ.	До 3
19.	Выполнение работ по благоустройству территории участка, косметический ремонт групповых помещений	До 5
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	5
3.	Работа с сайтом ДООУ на образовательном портале. Обновление новостного блока 2 раза в неделю. Привлечение родителей к работе сайта.	3
4.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	5
5.	Обновление информации на стендах детского сада. Эстетичность оформления.	3
6.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	3

7.	Результативные выступления педагогов ДООУ на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: на внутрисадовском уровне на муниципальном уровне на республиканском уровне на федеральном уровне.	2 4 6 8
8.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 2
9.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	До 5
11.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объеме, выполнение плана контроля.	5
12.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
13.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	4
14.	Организация аттестации педагогических работников. 100% педагогов с 1 кв. категорией 80-99% педагогов с 1 кв. категорией 60-79% педагогов с 1 кв. категорией Наличие педагогов с высшей кв. категорией	5 3 2 3
15.	Интенсивность и напряжённость работы.	3
16.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	4
17.	Обновление предметно- пространственной среды учреждения	4
17.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
18.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	До 5
19.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
20.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	4
21.	Выполнение работ по благоустройству территории участка, косметический ремонт помещений	До 5
22.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и	3

	развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	
3.	Участие в разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, в инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	до 5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 6 4 2
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	6 4 2
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
9	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	До 8
10.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников Применение нетрадиционных форм работы с родителями, привлечение родителей к проведению музыкальных мероприятий Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке Размещение материалов для родителей в группах Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	до 5 1-3 1-2 1-2 2
11	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала в соответствии с техникой безопасности и нормами СанПиН.	4
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление спортивного или музыкального зала.)	4
13	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
14	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
15	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До 5
16	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	До 5

	(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	
17	Увеличение объёма выполняемой работы.	До 5
18	Отсутствие травматизма	5
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
учителя-логопеда.**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	3
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 6 4 2
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	6 4 2
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	до 5
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками Создание игротеки для проведения просветительской и практической работы с воспитателями Наблюдение за детьми в процессе НОД и самостоятельной	до 5

	деятельности для анализа динамики речевого развития Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО	
10	Организация коррекционного сопровождения воспитанников Использование здоровьесберегающих технологий Соблюдение требований СанПиН при организации занятий Наличие на логопункте детей с заключением ОНР	до 5
11.	Результативность работы Исправление звукопроизношения 50% детей, занимающихся на логопункте Уменьшение количества детей с заключением ОНР на 5%	до 7
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников Применение нетрадиционных форм работы с родителями, Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке Размещение материалов для родителей в группах Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	до 5 1-3 1-2 1-2 2
13	Содержание в надлежащем виде рабочего места и кабинета в соответствии с техникой безопасности и нормами СанПиН.	до 4
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры Пополнение предметно- пространственной среды Соответствие образовательной программе Эстетичность оформления в соответствии с разделами речевого развития детей	до 4
15	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
16	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
17	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 3
18	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	до 5
19	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 3
20	Отсутствие травматизма	2
21	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога (в ДОУ).**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5

2.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 6 4 2
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	6 4 2
7.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	до 5
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками Создание игротки для проведения просветительской и практической работы с воспитателями Наблюдение за детьми в процессе НОД и самостоятельной деятельности для анализа динамики психического развития, сообщение результатов диагностирования Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО	до 5
9.	Интегративность, соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	3
10	Соблюдение требований СанПиН при организации занятий Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из группы риска	до 5
11.	Результативность работы: Качественное проведение диагностических процедур Процент лёгкой адаптации вновь поступивших детей в ДОУ Психологическая готовность детей к школе Работа с детьми группы риска	до 7
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников Применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги) Психологическое сопровождение родителей вновь поступивших воспитанников Информационный стенд специалиста:	до 5 1-3 1-2 1-2

	эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке Размещение материалов для родителей в группах Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	2
13.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и кабинета в соответствии с техникой безопасности и нормами СанПиН.	2
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры Пополнение предметно- пространственной среды кабинета Соответствие образовательной программе Эстетичность оформления в соответствии с разделами психического развития детей Библиотека для просветительской работы с родителями и сотрудниками	до 4
15.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
17.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 3
18.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДООУ и т.д.).	до 5
19.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 5
20.	Отсутствие травматизма	2
21.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	Максимальное количество баллов	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования (краеведа, эколога, изоструктора, хореографа).**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Участие в разработке образовательной программы. программы развития ДООУ участие в инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	5
3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на республиканском уровне на муниципальном уровне	8 6 4
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном и международном уровне	8



	на республиканском уровне	6
	на муниципальном уровне	4
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
	на федеральном уровне	8
	на республиканском уровне	6
	на муниципальном уровне	4
	на внутрисадовом уровне	2
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном и международном уровне	6
	на республиканском уровне	4
	на муниципальном уровне	2
7.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	до 5
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	до 5
	Создание игротеки для проведения просветительской и практической работы с воспитателями	
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих проектов, направленных на развитие ДОУ	
	Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО	
9.	Интегративность, соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	до 5
10	Соблюдение требований СанПиН при организации занятий	до 3
11	Использование новых технологий творческого развития	до 4
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	до 5
	Применение нетрадиционных форм работы с родителями	1-3
	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке	1-2
	Размещение материалов для родителей в группах	1-2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	2
13.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и кабинета в соответствии с техникой безопасности и нормами СанПиН.	2
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	до 6
	Пополнение предметно- пространственной среды кабинета	
	Соответствие образовательной программе	
	Эстетичность оформления	
	Библиотека для просветительской работы с родителями и сотрудниками	
15.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
17.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 3

18.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДООУ и т.д.).	до 5
19.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 5
20	Отсутствие травматизма	3
21.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации). Опоздание на работу - минус 2 балла (за каждое) Отсутствие на рабочем месте в рабочее время – минус 3 б. Занятие посторонними делами в рабочее время – минус 1 б.	3
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>100</b>

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Перечень критериев	Показатели эффективности руководителей	Баллы
<i>Должность: заместитель директора по УВР</i>		
<i>Критерии оценки 1: Качество и общедоступность общего образования</i>		
1. Государственная итоговая аттестация:	- доля выпускников, сдавших ЕГЭ по математике от общего количества учащихся - доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку от общего количества учащихся - доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку от общего количества учащихся - доля выпускников, сдавших ОГЭ по математике от общего количества учащихся	От 0 до 5 б 100% - 5 балла Менее 50% - 0 баллов
2. Выполнение образовательных программ	100 % невыполнение	3 балла 0 баллов
3. Качество обучения	- 75-90% - от 65-75% - от 51 - 64% - 50% и ниже Положительная динамика по сравнению с прошлым годом	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов 1 балл
4. Успешность	100 %  Положительная динамика	До 5 баллов 50% - 0 баллов 1 балл
5. Организация методической работы в школе	Организация тематических педсоветов, круглых столов	2 балла

	Организация работы школьных методических объединений Участие в районных семинарах	3 балла 3 балла
6.Выполнение плана внутришкольного контроля	100% выполнение Менее 50% выполнения	3 балла 1 балл
7. Организация работы с одаренными детьми	-наличие плана работы -наличие призеров ВОШ муниципального уровня -наличие призеров ВОШ республиканского уровня -наличие призеров российского уровня	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов
8. Организация работы по профильному обучению		5 баллов
9. Организация работы инновационной деятельности (метод.площадки)	Районный уровень Республиканский уровень Российский уровень	5 баллов 7 баллов 10 баллов
10. Наличие печатной продукции по распространению передового опыта, результатам проведения научно-практических мероприятий (сборники, брошюры, страниц на сайте с выложенными материалами)		До 5 баллов
11. Наличие сетевых образовательных программ		До 5 баллов
<i>Критерии оценки II. Организация работы с кадрами</i>		
1. Организация работы с молодыми педагогами	Наличие программы работы с молодыми педагогами, системы наставничества	До 5 баллов
2. Обобщение и распространение передового опыта педагогов, ОО	Организация районных, республиканских семинаров	3-5 баллов
3. Участие педагогов в конкурсах, конференциях, семинарах (выступление)	Районный Республиканский уровень Российский	2 балла 3 балла 4 балла
<i>Должность: учитель</i>		
Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4» и «5», «зачет»	- более 90% -70-89% - 50- 69%	5 баллов 4 балла 3 балла
Доля обучающихся, получивших по предмету оценку «неудовлетворительно»	1%	- 0,5 балла
Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	<u>Международный уровень:</u>	Победитель - 20 баллов

	<u>Всероссийский уровень</u>  <u>Региональный уровень:</u>  <u>Районный уровень,</u>	Призер - 15 баллов Победитель - 12 баллов Призер - 9 баллов Победитель - 8 баллов Призер - 5 баллов Победитель - 3 балла, призер - 1 балл.
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня	<u>Международный уровень</u>  <u>Всероссийский уровень</u>  <u>Региональный уровень:</u>  <u>Районный уровень,</u>	10 баллов  8 баллов  6 баллов  4 балла
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя.	Наличие жалоб	- 1 балл
Участие в инновационных проектах, реализуемых ОО	Районный уровень  Республиканский  Российский	3 балла 4 балла 5 баллов
Публикации в периодических изданиях	Районный уровень Республиканский Российский	2 балла 4 балла 6 баллов
Наполнение электронной библиотеки ОО собственными методическими материалами		1 балл за 2 ресурса
Участие в работе различных комиссий, советов	Школьный уровень  Районный уровень Республиканский	1 балл  2 балла 3 балла
Работа по адаптированным программам		До 5 баллов
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма	1 балл, случай травматизм

		а – 1 балл
Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие отсутствие	2 балла 0 баллов
Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ, ГИА	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта, в организации ЕГЭ, ГИА на муниципальном уровне - 2 балла	2 балла
Активное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения		2 балла
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	Наличие оформленного кабинета Участие в оформлении рекреаций, музея	2 балла 2 балла
Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Своевременная подача отчетов, ведение документации нарушение сроков	1 балл 0 баллов
Создание личного сайта	При наличии	5 баллов
Ведение классных журналов	Без замечаний замечания	1 балл 0 баллов
<b><i>Должность: Заместитель директора по ВР</i></b>		
<b><i>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</i></b>		
1.1. Использование заместителем директора по воспитательной работе в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
1.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
	Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное

		соответствие 2 – полное соответствие
1.3. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие системы работы с одаренными детьми	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса	Динамика показателей эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности учащихся; - воспитанность детей; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива; - удовлетворенность учащихся, родителей, классного руководителя жизнедеятельностью классного коллектива и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Участие образовательного учреждения в конкурсе воспитательных систем	Наличие системы воспитательной работы	<i>Школьный</i> -1 <i>Муниципальный</i> 2 – победа <i>Региональный</i> 3 - победа <i>Федеральный</i> 3– участие

		4 – победа <i>Международный</i> 4 – участие 5- победа
2.3. Наличие призовых мест у воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	Официально зафиксированные достижения воспитанников	<i>Школьный</i> -1 <i>Муниципальный</i> 2 – победа <i>Региональный</i> 3 - победа <i>Федеральный</i> 3– участие 4 – победа <i>Международный</i> 4– участие 5- победа
2.4. Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных заместителем директора по воспитательной работе	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	Менее 30% - 0
		30-49% - 1
		50-79% - 2
		80-100% - 3
2.5. Наличие детских организаций, детских объединений, органов ученического самоуправления, волонтерских отрядов	Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений, органов ученического самоуправления, волонтерских отрядов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
<i>Должность: Педагог - психолог</i>		
<i>Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками</i>		
1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и

		более методикам и
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Проведение мониторинговых исследований	0 - отсутствие 1 - Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур в течение 3 лет) 2 - Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики в течение 3 лет) 3 - Проблемный мониторинг



		(отслеживан ие рисков, трудностей, вторичных эффектов инновацион ных технологий в течение 3 лет)
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	0 - отсутствие 1 -- частичное соответств ие 2 -- полное соответств ие
1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса(с внешней рецензией от профессионального сообщества)	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	0 - отсутствие 1 -- 1 разработка 2 -- до 3 разработок 3- свыше 3 разработок
1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	Участие в конференциях в режиме on- line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики, ведение странички сайта Наличие у педагога-психолога интернет страниц для проведения консультаций в дистанционном режиме	0 - отсутствие 1 -- частичное соответств ие 2 -- полное соответств ие
		0 - отсутствие 1 -- частичное соответств ие 2 -- полное соответств ие
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ Проведение психолого-медико- психологических консилиумов	0 - отсутствие 1 -- частичное соответств ие

уровне		2 – полное соответствие
		0 – отсутствие
		1 – МПК по проблеме ребенка
		2 – МПК по проблеме группы детей
		3 – МПК по проблеме класса
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	<p>Работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения</p> <p>Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• одаренные дети;</li> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• дети группы риска;</li> <li>• учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др.</li> </ul>	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся	Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	<p>0 - отсутствие</p> <p>1 – частичное соответствие</p> <p>2 – полное соответствие</p>

		ие
2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня)	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие
	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий среди обучающихся по социально-психологической тематике (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	0 - отсутствие 1 - муниципальный 2 - региональный
2.3. Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие
<b>Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ</b>		
3.1. Доля обучающихся, имеющих стабильные результаты по освоению коррекционно-развивающих программ	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%
	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%

3.2. Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 – 6%-10% 3- более 10%
3.3. Доля участников образовательного процесса охваченных индивидуальными консультациями	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – 26%-49% 3- более 50%
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 – 6%-19% 3- более 20%
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 – 4% -9% 3- более 10%
<b>Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания</b>		
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	1 - школьный 2- муниципальный 3- региональный

		ый 4 - федеральн ый
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	1- школьный 2- муниципаль ный 3- региональн ый
4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов;	1 - школьный 2- муниципал ьный 3- региональн ый
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации	1 - школьный 2- муниципал ьный 3- региональн ый
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	1 - школьный 2- муниципал ьный 3- региональн ый
Должность: Социальный педагог		
<i>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</i>		
1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие

1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование дистанционных образовательных технологий для проведения занятий	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Наличие портфолио педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся, воспитанников при организации образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного обучения, воспитания	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящимися в трудной жизненной ситуации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие

		2 – полное соответствие
	Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением	0 - отсутствие 1 -- частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.5. Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия с родительской общественностью (семинар-тренинг, клубы для родителей, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в ТЖС)	0 - отсутствие 1 -- частичное соответствие 2 -- полное соответствие
<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>		
2.1. Позитивная динамика достижений обучающихся	Динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения: освоение программ, участие в тренингах; участие в социальных акциях.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.2. Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	0 - отсутствие 1 -- частичное соответствие 2 – полное соответствие
2.3. Достижения обучающихся в конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня	Муниципальный
		1 – победа
		Региональный
2 - победа		
Федеральный		
2 -- участие		
3 - победа		

		Международный 3 – участие 4 - победа
2.4. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности с учащимися	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
	Организация кружков, секций правовой, социально-нравственной и общекультурной направленности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие

**Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ**

3.1. Доля обучающихся, от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога элективный курс, направленный на профессиональную ориентацию	Результаты профориентационной культуры обучающихся	1-25% - 1
		26-50% - 2
		51-79% - 3
		80-100% - 4
3.2. Доля обучающихся, воспитанников, охваченных программами, направленными на профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, и формирование здорового образа жизни	Результаты освоения психопрофилактических и здоровьесформирующих программ	1-25% - 1
		26-50% - 2
		51-79% - 3
		80-100% - 4
3.3. Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации (от общего количества детей девиантного поведения)	Результаты социализации обучающихся, воспитанников	1-25% - 1
		26-50% - 2
		51-79% - 3
		80-100% - 4

**Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания**



4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 2 Международный - 3
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Школьный - 1 Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями; руководство педагогической практикой студентов	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3

Должность: воспитатель ГПД, классный руководитель

*Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками*

1.1. Использование воспитателем в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие
1.2. Использование ИКТ в	Использование дистанционных	0 -

воспитательном процессе	воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
	Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
1.4. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
	Наличие системы работы с одаренными детьми	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное соответств ие
1.5. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	0 - отсутствие 1 – частичное соответств ие 2 – полное

		СООТВЕТСТВ ИЕ
--	--	------------------