

«СОГЛАСОВАНО»  
Председателем ПК  
Бархатова А. А.

«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор МКОУ Карымской СОШ  
Ващенко Н. Ф.  
Приказ № 324-осн  
от "17" января 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального казённого общеобразовательного учреждения**  
**Карымской средней общеобразовательной школы**  
**(МКОУ Карымской СОШ)**

**Глава I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Карымской средней общеобразовательной школы, отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», письмом заместителя Министра образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», распоряжением Правительства Иркутской области от 19.12.2024 № 722-рп «О мерах по индексации заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области»;

Постановления администрации МО Куйтунский район от 17.01.2025 г. № 25-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казённых, бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального образования Куйтунский район, утверждённое постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район от 26.12.2018 г. № 698-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казённых, бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации и муниципального образования Куйтунский район».

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Карымской средней общеобразовательной школы (далее – школа), и включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения; рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем

4. Положение об оплате труда работников утверждает руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после согласования с Управле-

нием образования и изменения в него.

5. Штатное расписание после согласования с Управлением образования утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалифицированные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалифицированном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

## **Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения**

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

## **Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений**

10. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4) надбавка за работу в сельской местности.

11. Выплата работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

12. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

13. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

14. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

15. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

16. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### **Глава IV. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

17. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях Куйтунского района, в школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работников к важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии и согласованными Управлением образования штатным расписанием.

18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения в размере до 50 процентов.

19. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующее:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждения, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за в учреждениях, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям:

со дня увольнения государственной и муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профессиональных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление образования;

- 2) трудоустройство в течении шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

20. При совмещении должностей (профессий) при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

21. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

22. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

- службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление образования;
- замещение государственных должностей;
- замещение муниципальных должностей;
- работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области;
- работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;
- работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;
- работа на должностях в профсоюзных органах;
- работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

23. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждается руководителем учреждения.

24. Основными документами для определения стажа работы дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы) дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

25. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

26. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

27. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат зам качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

28. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

29. Работникам учреждений, являющихся образовательными организациями, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем на одну ставку:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;  
 за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
 за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

30. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР, орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

работникам школы, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации, орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль "За заслуги перед Отечеством", медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание: "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам школы, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации, медаль К. Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов от минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам школы, имеющих нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам школы, имеющих нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам школы дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" - 10 процентов от минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

31. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школу, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

32. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки, за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 5 к настоящему Положению).

33. Максимальный размер выплат по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника учреждения.

34. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения определяется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами настоящего Положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 4 настоящего Положения. Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

35. Не допускаются установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

36. Показатели и критерии эффективности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

37. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

38. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

39. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

40. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

41. Критерии и показатели эффективности деятельности работников школы суммируются баллами, которые переводятся в сумму. Сумма набранных баллов выплачивается в течение года, но не всегда одинаково, т.к. зависит от размера стимулирующего фонда школы.

42. Результаты ЕГЭ и ГИА отмечаются премией.

## **Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

43. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период.

44. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установ-

ленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

#### **Глава 6. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения**

45. Оплата труда руководителя муниципального казённого общеобразовательного учреждения Карымская СОШ, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат на работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением образования штатным расписанием.

46. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом администрации муниципального образования Куйтунский район.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком бюджетного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292222-пп.

47. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

48. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

49. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

50. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом Управления образования.

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главного бухгалтера учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности руководителя учреждения, утвержденным Управлением образования. Максимальный процент (100%) премиальной выплаты по итогам работы в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет 3 должностных оклада заместителя руководителя или главного бухгалтера соответственно. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, согласовывается с Управлением образования.

52. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителя руководителя и главному бухгалтеру учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работниками учреждения за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения Карымская СОШ

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников  
(профессиям рабочих) учреждений**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов, ставок заработ- ной платы руб.	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Старший вожатый	10 599	
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Педагог дополнительного образования	10626	
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Педагог-психолог	10679	
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	10732	
Тьютор		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		
Педагог-библиотекарь		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Заведующий (начальник) структурным подразделе- нием:	10785	
другими структурными подразделениями, реализу- ющими общеобразовательную программу и образо- вательную программу дополнительного образова- ния детей (летний оздоровительный лагерь)		
<b>Иные педагогические должности</b>		
Советник директора по воспитанию и по взаимо- действию с детскими общественными объедине- ниями	24 236	

## Общепрофессиональные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	10 095
Секретарь-машинистка	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10 130
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инспектор по кадрам	10 147
Лаборант	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий производством (шеф-повар)	10 254
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Документовед	10 757
Специалист по кадрам	
Инженер по нормированию труда	
Инженер-электроник (электроник)	
Специалист по охране труда	

## 3. Рабочих общепрофессиональных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ по профессии рабочих:	9 542
Гардеробщик	
Дворник	
Кухонный работник	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь-электрик	
Сторож (вахтер)	9 542
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ по профессии рабочих:	9 591
Повар	
Водитель автомобиля	

## Приложение 2

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения Карымская СОШ

**Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,  
отклоняющихся от нормальных**

N п/п	Наименование компенса- ционной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере менее 15 учащихся -7,5процентов, более 15 -15 процентов оклада (ставки заработной платы) ;</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц: - в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным <u>приказом</u> Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.09. 2020 года N 28, СанПиН 2.4.2.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждения обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными <u>Постановлением</u> Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.</p> <p>-В соответствии с "Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья", утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10 июля 2015 г. N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15. <u>Комплектование классов (групп) для обучающихся с ОВЗ:</u></p> <p>- по АООП для детей с задержкой психического развития, вариант 2- максимальное количество обучающихся 12 человек (класс для обучающихся с задержкой психического развития);</p> <p>- по АООП для детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) вариант 3 - <u>максимальное количество обучающихся 12 человек (класс</u></p>

		<p>для обучающихся с лёгкой умственной отсталостью);</p> <p>- по АООП для детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями вариант 4 - максимальное количество обучающихся 5 человек (класс для обучающихся с умственной отсталостью (умеренной, тяжелой, глубокой степени, тяжелыми и множественными нарушениями развития).</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы).</p>
2	Проверка письменных работ	<p>педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, по русскому языку, родному языку, литературе, математике в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся: менее 15 учащихся – 7,5 процентов (ставки заработной платы), 15 учащихся и более – 15 процентов (ставки заработной платы).</p> <p>педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы по иностранному языку, биологии и черчению, химии и физике - в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся: менее 15 учащихся – 5 процентов (ставки заработной платы), 15 учащихся и более – 10 процентов (ставки заработной платы).</p>
3	Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, дошкольными группами	<p>1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, дошкольными группами - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы) (в средних школах-13 кабинетов, в основных -2 кабинета.)</p>
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	<p>1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).</p>
5	За работу в образовательной организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптиро-	<p>1) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с</p>

	ванные программы	обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 2) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 3) работникам общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с ведением спортивной работы, спортивных секций – 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.
7	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1) учителям и другим педагогическим работникам - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей находящихся на длительном лечении.
8	Работа в составе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	1) специалистам - 15 процентов оклада (ставки заработной платы).

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения Карымская СОШ

### Размеры выплат за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

### Приложение 4

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения Карымская СОШ

### Перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Самооценка педагога	Итоговый балл (оценка)
<b>1</b>	<b>Результативность деятельности учителя</b>						
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету	%	95-100 %	0-3 балла	100% - 3 балла; 99-98% - 2 балла; 98-95% - 1 балл; менее 95% - 0 баллов		
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	%	40-100 %	0-5 баллов	(А / В) x 100% x К, где: А - число учащихся, справившихся на "4" и "5" с экзаменом, тестированием, административных (срезовых), годовых контрольных работ; В - общая численность обучающихся по предметам; К - коэффициент группы сложности предметов. Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики и химии устанавливается коэффициент 1 (1-я группа сложности), для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, начальных классов - коэффициент 0,7 (2-я группа сложности), для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ - коэффициент 0,5 (3-я группа сложности)		
1.3	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	%	0-1%	0-1 балл	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками: от 3% и выше - 1 балл		
1.4.	Результативная работа с учащимися из резерва качества знаний	%	0-1%	0-1 балл	1 балл – при отсутствии учащихся с 1 «3» по предмету		

1.5.	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	Единица	0-2	2 балла	Федеральный уровень - 2 балла; региональный уровень - 1 балла; муниципальный уровень - 0,5 балла; уровень учреждения - 0,5 балла		
1.6.	Организация внеклассной работы по предмету	Единица	0-1	1 балл	При наличии двух и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности, - 1 балл; при отсутствии таких мероприятий - 0 баллов		
1.7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Единица	0-1	1 балл	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 1 балл; наличие указанных случаев - 0 баллов		
1.8.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Единица	0-2	2 балла	Федеральный уровень - 2 балла; региональный уровень - 1 балл; муниципальный уровень - 0,5 балла; уровень учреждения - 0,5 балла		
1.9.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Единица	0-2	2 балла	Федеральный уровень - 2 балла; региональный уровень - 1 балл; муниципальный уровень - 0,5 балла; уровень учреждения - 0,5 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и других мероприятий по обобщению передового опыта		
1.10	Благодарности родителей и обучающихся по поводу качества преподавания и воспитательной работы	Единица	0-1	1 балл	Благодарность (письменная) в адрес вышестоящих организаций - 1 балл		
<b>2</b>	<b>Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность учителя)</b>						
2.1	Использование новых педагогических технологий	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Применение традиционных технологий - 0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения - 1 балл		
2.2	Реализация образовательной программы (расширение, углубление, элективный курс)	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Норма - стабильные образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов - 1 балл		
2.3	Качество разработки и реализации рабочих программ	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие рабочей программы - норма - 0,5 балла; отсутствие или невыполнение рабочей программы - 0 баллов; наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности, проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п. - 1 балл		
2.4	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (интернет-педагогический совет, СМИ и т.д.) - 1 балл;		

2.5	Организация самоуправления в классном коллективе	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Систематически действующий орган классного самоуправления - 1 балл; отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления - 0 баллов		
2.6	Результат работы педагога по теме самообразования, повышения квалификации	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Педагог не имеет системы работы по теме - 0 баллов; педагог работает по системе - 0,5 балла; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, РМО и т.д.) - 0,5 балла		
2.7.	Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта и организации ЕГЭ на районном уровне - 1 балл		
2.8	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9-х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в итоговой аттестации обучающихся 11-х классов в качестве эксперта предметной комиссии - 1 балл		
<b>3</b>	<b>Соблюдение исполнительской дисциплины</b>						
3.1	Ведение классных журналов	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 1 балл; с замечаниями - 0 баллов		
3.2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков - 0 баллов		
3.3	Трудовая дисциплина. Выполнение должностных обязанностей, ВШК и т.п.	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 0 баллов; отсутствие замечаний - 1 балл		
3.4	Организация рабочего места учителя	Единица	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний - 0 баллов		
3.5	Профилактика правонарушений	Единица	0-1	Ниже нормы - 0 баллов, норма - 1 балл	Отсутствие правонарушений - 1 балл; постановка на учет в КДН - 0 баллов		
<b>4</b>	<b>Сохранение здоровья обучающихся</b>						
4.1	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	Единица	0-1	Ниже нормы - 0 баллов, норма - 1 балл	Ведется без системы - ниже нормы - 0 баллов; ведется систематически - 1 балл		
4.2	Охват обучающихся горячим питанием	%	1-3-й классы -	Ниже нормы - 0 б,	Показатель ниже общешкольного по параллели - 0 баллов; показатель на уровне общешкольного по па-		

			70-90, 5-8-й классы - 60-80	норма - 0,5 б, выше нормы - 1,5 балла, выше районного показателя - 3 балла	раллели - 0,5 балла; показатель выше уровня общешкольного - 2 балла; показатель выше среднего по району - 3 балла		
4.3	Участие педагога в организации отдыха детей	Единица	0-3	3 балла	Работа в пришкольном лагере в качестве педагога - 2 балла; работа начальником лагеря - 3 балла; организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы - 1 балл		
4.4	Внедрение здоровьесберегающих технологий	Единица	0-2	2 балла	Наличие у педагога авторской программы здоровья - 1 балл; наличие в классе кружка здоровья, активное участие в акциях - 1 балл		
4.5	Организация работы Школьного спортивного клуба в образовательной организации	Единица	0-15	15	Участие педагога в работе Школьного спортивного клуба (ШСК)		
<b>5</b>	<b>ИКТ-деятельность учителя</b>						
5.1	Соблюдение требований регламента «О предоставлении информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости»	Единица	0-2	2 балла	Ведение электронного журнала - 0,5 балла; оформление и хранение всей документации в электронном виде - 0,5 балла; систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина - 1 балл		
5.2	Использование ИКТ - технологий в учебно-воспитательном процессе	Единица	0-1	1 балл	Ведение интернет уроков, создание электронных пособий, участие в конкурсах: в районном конкурсе - 0,5 балла; в школьном конкурсе - 0,5 балла; в региональном конкурсе - 1 балл		
5.3	Участие в обновлении школьного сайта	Единица	0-1	1 балл	Систематическое участие - 1 балл		
5.4	Использование ЭОР, создание и ведение личного сайта, блога	Единица	0-1	1 балл	Создание личного сайта - 1 балл		
<b>6</b>	<b>Внедрение современных образовательных технологий</b>						
6.1.	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов; проектов, презентаций, сайтов и др.	Единица	0-3	3 балла	Всероссийский уровень – 3 балла Региональный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 1 балл		
6.2.	Дистанционное консультирование	Единица	0-3	3 балла	Организация работы по дистанционному обучению – 3 балла (предоставление отчета по итогам четверти – скрин страницы Интернета)		
6.3.	Использование предметного портфолио как оценки личност-	Единица	0-3	3 балла	3 балла – наличие предметного портфолио у учащихся при условии регулярного обновления		

	ного роста учащегося <b>учителями-предметниками</b>						
6.4.	Качественное ведение электронного журнала	Единица	0-3	3 балла	3 балла – при отсутствии замечаний		
<b>7</b>	<b>Участие учителя в общественной, социально значимой деятельности</b>						
7.1	Социальное партнерство с другими учреждениями	Единица	0-1	1 балл	Сотрудничество с двумя и более учреждениями - 1 балл		
7.2	Участие в художественной самодеятельности	Единица	0-1	1 балл	Участники районного уровня - 1 балл		
7.3	Участие в учительской спартакиаде	Единица	0-1	1 балл	Участники - 1 балл		
7.4	Участие в подготовке к новому учебному году	Единица	0-1	1 балл	Организация ремонта класса - 0,5 балла; участие в ремонте помещений учреждения - 0,5 балла		
7.5	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Единица	0-1	1 балл	Оформление клумбы, посадка деревьев - 1 балл		
<b>Общее количество баллов:</b>							

**«Работник обязуется лично выполнять следующую работу**

7.1. Анализирует:

- административные и срезовые контрольные работы и в трехдневный срок (сочинения в 9 - 11 классах проверяются в недельный срок) представляет по ним отчет непосредственному заместителю по учебно-воспитательной работе;
- результаты усвоения обучающихся преподаваемого предмета.

7.2. Прогнозирует:

- тенденции изменения ситуации в области образования для корректировки учебных планов и программ;
- последствия запланированных изменений в программе, учебном плане;
- последствия внедрения новшеств.

7.3. Планирует и организует:

- учебный процесс в соответствии с образовательной программой школы;
- самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую;
- проблемное обучение;
- учебно-воспитательный процесс на уроках и других мероприятиях, проводимых с обучающимися;
- осуществление систематического контроля за качеством знаний обучающихся и за выполнением домашних заданий;
- работу с обучающимися по подготовке к переводным и выпускным экзаменам (в т.ч. ОГЭ, ЕГЭ);
- просветительскую работу для родителей (законных представителей) по вопросам организации усвоения ФГОС и внеурочной деятельности;
- овладение обучающимися рациональными способами и приемами учебной деятельности;
- оснащение закрепленного за ним учебного кабинета или другого помещения наглядными пособиями, учебно-методической и художественной литературой по профилю преподаваемого предмета;
- с участием заместителя директора по административно-хозяйственной работе своевременную и качественную паспортизацию учебного кабинета или другого закрепленного за ним помещения.

7.4. Координирует:

- работу обучающихся по освоению образовательных стандартов и программ по преподаваемому предмету;
- взаимодействие обучающихся между собой во время уроков и внеклассных мероприятий.

7.5. Контролирует:

- систематически качество знаний обучающихся, выполнение ими домашних заданий;
- соблюдение обучающимися во время занятий Правил для учащихся и техники безопасности;
- безопасность используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения.

7.6. Корректирует:

- ход выполнения учебного плана и программ;
  - знания обучающихся по преподаваемому предмету.
- 7.7. Разрабатывает:
- инструкции по технике безопасности в закреплённом помещении и пересматривает их при изменении технической оснащённости, но не реже 1 раза в 5 лет;
  - инструкции для обучающихся по проведению лабораторных и практических работ.
- 7.8. Консультирует:
- обучающихся по преподаваемому предмету.
- 7.9. Оценивает:
- текущее и итоговое качество знаний обучающихся по преподаваемому предмету.
- 7.10. Обеспечивает:
- достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов);
  - особую поддержку одарённым и талантливым обучающимся, а также обучающихся, имеющим отклонения в развитии;
  - использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
  - проведение учебных занятий, с опорой на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современные информационные технологии и методики обучения;
  - выполнение учебных программы, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на их личность;
  - развитие мотивации обучающихся, их познавательных интересов, способностей;
  - связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждение с обучающимися актуальных событий современности;
  - своевременное составление установленной отчетной документации и ее предоставление непосредственным руководителям;
  - своевременное и аккуратное заполнение электронных журналов;
  - контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (**ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и электронных дневников обучающихся**);
  - выставление отметок в электронный журнал сразу же после оценивания его ответа или работы;
  - связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
  - оценку эффективности и результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся;
  - использование в своей деятельности компьютерных технологий, в т.ч. текстовых редакторов и электронных таблиц;
  - соблюдение прав и свобод обучающихся;
  - уважение человеческого достоинства, чести и репутации обучающихся;
  - поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий;
  - охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
  - своевременное проведение инструктажа обучающихся по технике безопасности в закреплённом помещении и его регистрацию в журнале;
  - выполнение правил охраны труда и пожарной безопасности;
  - своевременную и качественную паспортизацию учебного кабинета или другого закреплённого за ним помещения;
  - сохранность оборудования, мебели и санитарного состояния закреплённого помещения, а также любого другого помещения, в котором учитель проводит какие-либо мероприятия с обучающимися;
  - своевременное информирование заместителя директора по учебно-воспитательной работе о невозможности выхода на работу из-за болезни.
- 7.11. Предоставляет возможность:
- администрации присутствовать на своих уроках и любых мероприятиях, проводимых с обучающимися, при условии предварительного уведомления не позднее, чем накануне.
- 7.12. Принимает участие в работе:
- Педагогического совета школы, методического объединения и т.п. (не менее трех часов в месяц).

7.13. Настоящее соглашение действует с "\_\_\_".\_\_\_\_.20\_\_\_\_ г. и является неотъемлемой частью Договора.

7.14. Юридические адреса и реквизиты сторон:

#### Показатели результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

	индикаторы	бал- лы	Пери- одич- ность	Форма под- тверждения деятельно- сти
1.	Качественное ведение личных дел и карточек	1	пост.	Акт
2.	Качественное оформление документации	1	пост.	Акт, справка
3.	Своевременное оформление отчетов	1	пост.	Отзыв
4.	Отсутствие замечаний, жалоб	1	пост.	Акт, справка

#### Показатели результативности профессиональной деятельности лаборанта

	индикаторы	бал- лы	Пери- одич- ность	Форма под- тверждения деятельно- сти
1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию	1	пост.	Справка
2.	Отсутствие замечаний по ТБ	1	пост.	Акт, справка
3.	Качественное ведение документации	1	пост.	Справка

#### Показатели результативности профессиональной деятельности уборщика служебных поме- щений, гардеробщика, сторожа

	индикаторы	бал- лы	Пери- одич- ность	Форма под- тверждения деятельно- сти
1.	Качественное исполнение должностных обязанностей	1	пост.	Отзыв
2.	Содержание закрепленного объекта в хорошем санитарном со- стоянии	1	пост.	Акт, справка ХР
3.	Отсутствие жалоб на работу	1	пост.	По факту
4.	Выполнение разовых поручений	1-3	раз.	По факту
5.	Расширение сферы деятельности	1-3	раз.	Приказ
6.	Участие в ремонтных работах	1-5	раз.	По факту
7.	Работа с моющими средствами	1-2	пост.	По факту

#### Показатели результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию зданий, слесаря-сантехника, электромонтера по обслуживанию электрооборудова- ния, дворника

	индикаторы	бал- лы	Пери- одич- ность	Форма под- тверждения деятельно- сти
1.	Соблюдение правил ТБ	1-2	пост.	Акт, справка
2.	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы	1	пост.	Справка
3.	Качественное обслуживание	1	пост.	Акт
4.	Отсутствие жалоб на работу	1	раз.	Отзыв
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	1	раз.	Акт

**Показатели результативности профессиональной деятельности работников пищеблока**

	<b>индикаторы</b>	<b>баллы</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Форма подтверждения деятельности</b>
1.	Качественное выполнение обязанностей	<b>1</b>	пост.	Отзыв
2.	Отсутствие жалоб на качество пищи, обслуживание	<b>1</b>	пост.	Книга жалоб
3.	Санитарное состояние пищеблока	<b>1</b>	пост.	Справка
4.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	<b>1</b>	раз.	Акт
5.	Выполнение разовых поручений	<b>1-3</b>	раз.	По факту
6.	Расширение функциональных обязанностей	<b>1-3</b>	раз.	Приказ
7.	Сохранность оборудования	<b>1-3</b>	раз.	Акт

**Показатели результативности профессиональной деятельности заместителя директора по хозяйственной работе, инспектора по охране труда**

	<b>индикаторы</b>	<b>баллы</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Форма подтверждения деятельности</b>
1.	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы школы	<b>1</b>	пост.	Акт
2.	Качественная подготовка к зиме, началу года	<b>1</b>	пост.	Акт
3.	Постоянная работа по выполнению правил ТБ	<b>1</b>	пост.	Акт, справка
4.	Сохранность имущества и инвентаря	<b>1</b>	пост.	Акт
5.	Отсутствие жалоб на санитарное состояние	<b>1</b>	пост.	По факту
6.	Выполнение разовых поручений	<b>1-3</b>	раз.	По факту
7.	Отсутствие жалоб со стороны проверяющих	<b>3</b>	1 раз в квартал	Акт
8.	Качественное выполнение текущего и капитального ремонта	<b>10</b>	раз. (август)	Акт приемки

**Показатели результативности профессиональной деятельности заместителей директора**

	<b>индикаторы</b>	<b>баллы</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Форма подтверждения деятельности</b>
1.	Уровень достижений учащихся а) не изменилось б) увеличился	<b>1 1,5</b>	пост.	Отчет
2.	Общее количество проведенных мероприятий а) на уровне прошлого б)увеличилось	<b>0,5 1</b>	пост.	Анализ
3.	Уровень учебных достижений а) на уровне прошлого б) увеличилось	<b>1 2</b>	пост.	Анализ
4.	Результаты внеурочной деятельности а) на уровне прошлого б) увеличилось	<b>1 2</b>	пост.	Анализ
5.	Организация курсовой подготовки а) на уровне прошлого б) увеличилось	<b>1 2</b>	пост.	Анализ
6.	Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования уроков а) на уровне прошлого б)увеличилось	<b>1 2</b>	пост.	Анализ

7.	Наличие системы учета	<b>2</b>	пост.	Анализ
8.	Выполнение плана работы а) не менее чем на 70% б) на 100%	<b>1,5 2</b>	пост.	Анализ
9.	Прохождение курсов повышения квалификации	<b>1-3</b>	раз.	Удостоверение
10.	Организация конкурсов, олимпиад, НПК	<b>1-3</b>	раз.	Дипломы
11.	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования	<b>1-3</b>	пост.	Программа, план, проект
12.	Количество выступлений, открытых уроков, подготовленных под руководством	<b>1-2</b>	раз.	Отчет, анализ
13.	Разработка программа по курируемой области	<b>1-3</b>	раз.	Протокол экспертного совета

## Приложение 5

к Положению об оплате труда работников  
муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения Карымская СОШ

**Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности, устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников**

	<b>Квалификационная категория</b>
Старший вожатый	30 процентов - для первой категории 50 - процентов - для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Инструктор по труду	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Преподаватель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

