

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома

*О.В. Масюкова*

Протокол № 11  
от 28 августа 2020 года



Введено в действие

приказом № 158-П

по МОУ СШ № 48

от 28 августа 2020 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ СШ № 48

*Т.В. Чернышева*

28 августа 2020 года



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 48 ВОРОШИЛОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»**

### **1. Общие положения.**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда» (далее – Школа).

Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом Школы, законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и нормы трудового права, действующими на территории Российской Федерации, на основании:

- ✓ Постановление администрации Волгограда от 24 декабря 2018 г. № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»;
- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений приказами от 26.07.2019 № 499, от 16.08.2019 № 576 и от 18.12.2019 № 889);
- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 29.08.2018 № 552 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учётом изменений от 26.07.2019 № 498);

- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»;
- ✓ Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол N 11;
- ✓ Постановление администрации Волгограда от 19.09.2018 N 1291 "Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов";
- ✓ Перечень поручений Президента Российской Федерации от 15 января 2020 года № Пр – 113 по итогам Послания Федеральному Собранию Российской Федерации 15 января 2020 года в части осуществления за счёт средств федерального бюджета выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования
- ✓ Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".

1.2. Настоящим Положением определяется:

- ✓ размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы по профессионально- квалификационным группам (далее - ПКГ);
- ✓ размеры минимальных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- ✓ размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- ✓ особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников Школы, порядок исчисления им заработной платы;
- ✓ условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- ✓ другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета, рассчитанных в соответствии с Постановлением Правительства Волгоградской области от 21.05.2014 N 265-п с изменениями и дополнениями.

1.4. Размер компенсационной и стимулирующей части Фонда оплаты труда работников Школы, устанавливается в размере не более 30%.

1.5. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

1.7. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в Школе устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.9. Оплата труда работникам Школы (оклады, должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) производится на основании трудового договора или дополнительного соглашения между работником и работодателем

1.10. Индексация размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления муниципальных образований Волгоградской области.

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

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников Школы.**

2.1.1. Системы оплаты труда работников Школы включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

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

2.1.3. Школа в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников Школы самостоятельно определяет размеры окладов, должностных окладов, ставок

заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.1.4. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание Школы по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям Школы и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.5. Минимальные оклады, должностные оклады по ПКГ для работников Школы, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее - служащие и рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно Приложению 1 к Постановлению администрации Волгограда от 24 декабря 2018 г. № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда».

2.1.6. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ служащих и рабочих Школы устанавливаются в следующих размерах:

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 2 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>7 615,00</b>
Секретарь директора	
<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>8 202,00</b>
Заведующий хозяйством	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 3 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>8690,00</b>
Бухгалтер	
Инженер - энергетик	
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>9 275,00</b>
Ведущий бухгалтер	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>6 058,00</b>
Уборщик служебных помещений	
Сторож	
Дворник	
Рабочий по обслуживанию здания	
Вахтер	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>7 615,00</b>
Слесарь-сантехник	

**Минимальные размеры должностных окладов заработной платы,  
не включенные в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зар- ботной платы, (руб.)
1	Специалист в сфере закупок	8 690,00
2	Специалист в области охраны труда	8 690,00

2.1.7. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам Школы устанавливаются директором по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников Школы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

2.1.8. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

2.1.9. Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.1.10. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.11. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Школы.

2.1.12. Директор Школы обязан:

- ✓ проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников Школы;
- ✓ ежегодно составлять и утверждать на работников Школы, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников Школы;
- ✓ в случае, изменения размера повышающих коэффициентов, установленных работникам Школы, при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников Школы;

- ✓ нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

2.1.13. Установленная работникам Школы при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

## 2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Школы.

2.2.1. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – педагогические работники) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.2.2. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ педагогических работников Школы устанавливаются в следующих размерах:

<i>Профессиональная квалификационная группа «Должностей педагогических работников»</i>	<b>Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, (руб.)</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>10 856,00</b>
Старший вожатый	
<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>10 980,00</b>
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Педагог – организатор	
<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>11 230,00</b>
Педагог-психолог	
Методист	
Воспитатель	
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>11 605,00</b>
Учитель	
Тьютор	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	

2.2.3. Размер оплаты труда педагогических работников Школы определяется с учетом следующих условий:

- ✓ показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- ✓ продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- ✓ объемов учебной (педагогической) работы;
- ✓ порядка исчисления заработной платы педагогических работников Школы на основе тарификации;
- ✓ выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в пе-

- риод отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- ✓ особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- ✓ условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.4. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам Школы устанавливаются повышающие коэффициенты:

- ✓ повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- ✓ повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

2.2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Школы с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

2.2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в следующих размерах:

Наименование коэффициента	Размер коэффициента
За наличие квалификационной категории:	
✓ высшая категория	0,05
✓ первая категория	0,03

2.2.7. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных педагогическим работникам Школы, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.8. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается:

- ✓ педагогическим работникам Школы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- ✓ педагогу – психологу;
- ✓ педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)..

2.2.9. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в следующем размере:

Наименование коэффициента	Размер коэффициента
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	

Наименование коэффициента	Размер коэффициента
	0,07
Педагогу – психологу, специалисту психолого-педагогического пункта	0,10
Учителю – логопеду, специалисту логопедического пункта	0,10
Реализация образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	0,05

2.2.10. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

2.2.11. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников Школы пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

### **2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам Школы, порядок и условия почасовой оплаты труда.**

2.3.1. Оплата труда педагогических работников Школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Школы и правилами внутреннего трудового распорядка Школы, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

- ✓ выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- ✓ организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;



- ✓ временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- ✓ дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по Школе привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;
- ✓ выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и обязанностями, указанными в п 4.5.).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом, локальным нормативным актом Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, индивидуальным учебным планам, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников Школы в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников Школы о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, сохраняется, как

правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе директором, определяется начальником Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, а других работников Школы, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Преподавательская работа в Школе для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета, при условии, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых Школа является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.3.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- ✓ заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- ✓ заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- ✓ заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.3.7. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- ✓ педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
- ✓ педагогических работников, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.3.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.3.10. Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагогического работника включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы педагогической (преподавательской) работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на

объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическим работникам следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической (преподавательской) работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической (преподавательской) работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.3.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- ✓ часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- ✓ часов педагогической (преподавательской) работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- ✓ часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.3.12. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в Школу, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются Школой самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами Школы.

### 3. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера.

3.1. Должностной оклад директора Школы устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Размер должностного оклада директора Школы определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Школы, в соответствии с группой по оплате труда директора.

3.3. Группа по оплате труда директору Школы устанавливается ежегодно по состоянию на 1 сентября. Ежегодно в срок до 28 августа директор представляет в Ворошиловское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда информацию о показателях, влияющих на размер должностного оклада директора Школы, за предыдущий учебный год.

3.4. Определение объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу директора Школы, и групп по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложения № 1 к настоящему Положению и на основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений приказом от 18.12.2019 № 889).

3.5. При определении должностного оклада директора Школы путем повышения базового размера должностного оклада на повышающий показатель (коэффициент) размер должностного оклада директора Школы подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Индексация должностного оклада директора Школы осуществляется в размере и сроки, устанавливаемые Волгоградской городской Думой.

3.7. Должностной оклад директора Школы устанавливается:

№ п/п	Группа по оплате труда	Базовый размер должностного оклада (руб.)	Повышающие показатели (коэффициенты) базового размера должностного оклада
1	2	3	4
1.	1 группа	28 807,0	Базовый размер должностного оклада увели-

2.	2 группа	27 338,0	чивается на коэффициент и образует должностной оклад по одному из оснований: 1) штатная численность работников менее 30 единиц - 1; 2) штатная численность работников от 30 до 60 единиц – 1,2; 3) штатная численность работников от 60 до 100 единиц – 1,5 4) штатная численность работников от 100 до 200 единиц – 1,8 5) штатная численность работников более 200 единиц – 2.
3.	3 группа	25 484,0	
4.	4 группа	19 659,00	

3.8. Должностной оклад директора Школы устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

3.3. Должностные оклады заместителей директора по учебной работе Школы, заместителей директора по учебно – воспитательной работе Школы, заместителей директора по воспитательной работе Школы устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада директора Школы.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30% ниже должностного оклада директора.

Размер должностного оклада, условия и размеры выплат стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются трудовым договором, заключенным с директором Школы.

3.4. С учетом условий труда директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Премирование директора Школы (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Школы по приказу начальника ВТУ ДОАВ, заключившего трудовой договор с директором Школы, в пределах экономии Фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера директору Школы устанавливаются в соответствии с Приказом ВТУ ДОАВ от 30.08.2019 года № 05/319 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению Департамента по образованию администрации Волгограда».

3.6. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера Школы осуществляется в соответствии с пунктом 5.10 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нор-

мы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работникам Школы, так и в абсолютной величине, пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- ✓ выплаты работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Выплаты работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по следующей шкале (3 класс):

<b>Номер подкласса</b>	<b>Размер выплаты от (должностного оклада), ставки заработной платы</b>
Подкласс 3.1	4 %
Подкласс 3.2	6 %
Подкласс 3.3	8 %
Подкласс 3.4	10 %

Указанная выплата устанавливается работникам Школы по итогам специальной оценки условий труда, проведенной для установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются как в процентах к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работникам Школы, так и в абсолютной величине.

4.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Школы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Школы производится доплата.

4.5.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат
1.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ за ненормированный рабочий день;</li> <li>✓ за работу в ночное время.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>до 100%</b> от (должностного оклада), ставки заработной платы <b>20 %</b></p> <p style="text-align: center;"><b>от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Совмещение профессий (должностей);</li> <li>✓ Расширение зоны обслуживания;</li> <li>✓ Увеличение объема работы</li> <li>✓ Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника</li> </ul>	<p>В соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема выполняемой работы; (в пределах ФОТ Школы)</p> <p style="text-align: center;"><b>до 150 %</b> <b>от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p> <p style="text-align: center;"><b>до 100 %</b> <b>от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p> <p style="text-align: center;"><b>до 100 %</b> <b>от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p> <p style="text-align: center;"><b>100%</b> <b>от оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работ- ника</b></p>
3.	За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ - оплата в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ - оплата в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



4.5.3. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

№ п/п	Перечень доплат	Размер доплат
1.	✓ За классное руководство	7%
2.	✓ За заведование учебными мастерскими	7%
	✓ За заведование специальными кабинетами	7%
	✓ За заведование учебными кабинетами	3%

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. В Школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора Школы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Школы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и прочим работникам Школы:

5.3.1. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Школы производится на основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы».

5.3.2. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам Школы в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- ✓ при изменении штатной численности педагогических работников;
- ✓ при изменении фонда оплаты труда Школы в начале нового календарного года;
- ✓ при изменении муниципальных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда Школы.

5.3.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, направляемая на выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда педагогическим работникам, определяется в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы и устанавливается директором Школы в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, педагогу – библиотечарю, методисту.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы, непосредственно занятым в предоставлении образовательных услуг (учителям), устанавливается в размере, не менее 70 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы.

5.3.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Школы состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок. На выплату основных стимулирующих надбавок направлять 75 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы, предусмотренной в п.п. 5.3.3. настоящего Положения.

5.3.6. Показатели проявления компетентности педагогических работников Школы для определения размера стимулирующей надбавки определяются в баллах зависимости от показателей эффективности деятельности педагогического работника, (показатели эффективности деятельности педагогического работника складываются из суммы показателей эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником, в соответствии с приказами департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» и Положением о стимулировании педагогических и руководящих работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда», утвержденного приказом Школы от 30.08.2019 № 220-П), доли тарифицированной учебной нагрузки работника либо ставки рабочего времени, доли от установленного нормативами среднего показателя наполняемости класса по МОУ Волгограда - 25 человек.

**Расчёт показателей проявления компетентности педагогических работников Школы производится по формуле:**

$$\text{ПКпр} = \text{ПЭпр} \times \text{ТНпр} \times \text{СН}$$

ПКпр - показатель проявления компетентности педагогического работника, выраженный в баллах;

ПЭпр - сумма показателей эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в баллах;

ТНпр - доля тарифицированной учебной нагрузки либо ставки рабочего времени (ТНпр= $\leq$ ; < 1);

СН - средняя доля от нормативной наполняемости класса (группы) по МОУ Волгограда - 25 человек в классе (отношение среднесписочной наполняемости к нормативной (СН =;<1)).

5.3.7. Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы показателей проявления компетентности, определенной в соответствии с п.п.5.3.6. настоящего Положения, и цены 1 балла, определенной для Школы по категориям педагогических работников (педагогические работники, принимающие непосредственное участие в предоставлении образовательных услуг (учителя), и иные педагогические работники.

**Расчёт основной стимулирующей надбавки педагогического работника производится по формуле:**

$$\text{ОНпр} = \text{ПК пр} \times \text{ЦБ}$$

ОНпр – размер основной стимулирующей надбавки педагогического работника;

ПК пр - показатель проявления компетентности педагогического работника, определенный в соответствии с п.п. 5.3.6. настоящего Положения;

ЦБ - цена 1 балла.

Цена 1 балла рассчитывается исходя из суммы средств, предусмотренных Школой на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам на основании п.п. 5.3.5. настоящего Положения, и суммы показателей проявления компетентности всех педагогических работников, определенных на основании п.п. 5.3.6. настоящего Положения.

**Расчёт стоимости 1 балла производится по формуле:**

$$\text{ЦБ} = \text{ОСпр} / \sum (\text{ПКпр} )$$

ЦБ – цена 1 балла;

ОСпр - объем средств, предусмотренный Школой на выплаты основной стимулирующей надбавки педагогическим работникам на основании п.п. 5.3.5. настоящего Положения;

ПКпр - сумма показателей проявления компетентности всех педагогических работников, определенных в соответствии с п.п. 5.3.6. настоящего Положения.

5.3.8. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок педагогическим работникам Школы, (остаток стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы, предусмотренной в п.п. 5.3.4. настоящего Положения), пропорционально показателям проявления компетентности педагогических работников, превышающим на 3 и более балла средние показатели проявления компетентности педагогических работников Школы.

**Расчёт персональной стимулирующей надбавки педагогического работника производится по формуле:**

$$\text{ПНпр} = (\text{ПКпр} - (3+P)) \times \text{ФОТ пр} / \sum (\text{ПКпр} - (3+P))$$

ПН пр - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПКпр - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника;

P- среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников Школы;

ФОТпн - средства, предусмотренные на персональные стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы (остаток стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы, предусмотренной в п.п. 5.3.4. настоящего Положения).

5.3.9. Размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

$$\text{СВпр} = \text{ОНпр} + \text{ПНпр}$$

СВпр - выплата стимулирующего характера педагогического работника;

ОНпр - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПНпр - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при ПНпр < 0 принимается ПНпр = 0).

5.3.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся педагогическим работникам Школы, за исключением педагогических работников Школы, непосредственно занятым в предоставлении образовательных услуг (учителей) за:

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1	За интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.	100 %
2	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.	100 %
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.	50 %
4	За результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм).	100 %
5	За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс.	100 %
6	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач (за исключением педагога – библиотекаря, воспитателя, преподавателя – организатора ОБЖ, педагога – организатора, социального педагога).	100 %
7	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач педагогу – библиотекарю.	50 %
8	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач социальному педагогу.	50 %
9	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач педагогу – организатору.	25 %
10	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач воспитателю.	10 %
11	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач преподавателю – организатору ОБЖ.	10 %

5.3.11. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты прочим работникам Школы производятся:

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1	За особый режим работы заведующему хозяйством.	20%
2	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач (за исключением главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, секретаря руководителя, специалиста по охране труда, слесаря – сантехника, сторожа, рабочего по обслуживанию здания).	100 %
3	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач главному бухгалтеру.	35 %
4	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач секретарю руководителя.	80 %
5	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач ведущему бухгалтеру.	85 %
6	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач сторожу.	60 %
7	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач рабочему по обслуживанию здания.	60 %
8	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач слесарю – сантехнику.	60%
9	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач специалисту по охране труда.	50%

5.3.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Школы на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

5.3.13. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим и прочим работникам Школы в соответствии с локальным нормативным актом Школы.

5.4.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам Школы, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, директору и его заместителям.

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1.	За наличие ученой степени: ✓ кандидат наук; ✓ доктор наук.	В рублях. 3000 руб. 7000 руб.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

5.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам Школы (за исключением педагогических работников непосредственно занятым в предоставлении образовательных услуг (учителей)) производятся:

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
-------	-----------------------	-----------------

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов	50%
2.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ.	50%
3.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.	50%

5.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ прочим работникам Школы производятся:

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов	50%
2.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ.	50%

5.4.4. Выплаты за качество работы устанавливаются приказом директора Школы на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

5.4.5. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ директору Школы производятся из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты прочим категориям работников.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются по итогам оценки критериев и показателей эффективности деятельности директора Школы, утверждаемых приказами Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Размер выплат стимулирующего характера директору Школы определяются Ворошиловским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда по состоянию на 01 сентября по итогам оценки критериев и показателей эффективности деятельности Школы (Приложение № 2), которые определяются в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учётом изменений от 26.07.2019 № 498).

5.6. К выплатам за стаж относятся:

- ✓ надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- ✓ надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам Школы.

5.6.1. Надбавка за педагогический стаж, педагогическим работникам:

1.	От 2 лет до 5 лет	2 %
2.	От 5 лет до 10 лет	3 %

3.	От 10 лет до 20 лет	6 %
4.	Свыше 20 лет	7 %

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности, (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

5.6.2. Надбавка за стаж, устанавливаемая главному бухгалтеру, заведующему хозяйством и другим работникам Школы при трудовом стаже:

1.	От 2 лет до 5 лет	3%
2.	От 5 лет до 10 лет	5 %
3.	От 10 лет до 20 лет	10 %
4.	Свыше 20 лет	15 %

5.6.3. Надбавка за стаж устанавливается работникам Школы, работающим по основному месту работы.

5.6.4. Надбавка за стаж устанавливается работникам Школы, занимающим одну ставку и более, от одной ставки заработной платы. Если работник занимает менее одной ставки заработной платы, то выплата надбавки за стаж производится пропорционально объему выполняемых работ.

5.6.5. Выплата надбавки за стаж устанавливаются приказом директора Школы на учебный год. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.7. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) производится фиксированной суммой, из фонда стимулирующих выплат до уровня МРОТ, определенного Ф 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. (с изменениями и дополнениями) с целью соблюдения государственных гарантий работникам Школы определенных ст. 164 Трудового кодекса РФ, ст. 37 Конституции РФ.

5.8. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим и прочим работникам Школы производится один раз в год по состоянию на 1 сентября.

5.9. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

5.10. Премирование работников.

5.10.1. Премирование директора Школы осуществляется на основании приказа Ворошиловского территориального управления департамента по образованию Волгограда и в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда», утверждённому Приказом ВТУ ДОАВ от 30.08.2019 года № 05/319 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению Департамента по образованию администрации Волгограда».

5.10.2. Премирование работников Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, как по основному месту работы, так и по совместительству, осуществляется по решению директора, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств экономия фонда заработной платы Школы за месяц, за квартал, за год, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Школой на оплату труда работников.

5.10.3. Размер премий устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.10.4. Общий размер премиальных выплат не ограничен.

5.10.5. Премиальные выплаты осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебный год) и учитывают высокие показатели профессиональной деятельности:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью Школы
- ✓ достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- ✓ участие в инновационной деятельности Школы;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- ✓ иные виды работ, установленные локальными актами Школы, с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

За выполнение особо важных и ответственных работ:

- ✓ работы или мероприятия, проводимые по завершению учебного года;
- ✓ работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году;
- ✓ устранение последствий аварий;
- ✓ подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера;
- ✓ подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей.

## 6. Другие вопросы.



## 6.1. Порядок выплаты материальной помощи работникам Школы:

6.1.1. Материальная помощь работникам Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием как по основному месту работы, так и по совместительству, осуществляется по решению директора, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств экономии фонда заработной платы Школы за квартал, год, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Школой на оплату труда работников.

6.1.2. Общий размер материальной помощи не ограничен в пределах экономии Фонда оплаты труда.

6.1.3. Материальная помощь работникам Школы выплачивается:

- ✓ К юбилейной дате (по достижении возраста 50 лет (женщины), 60 (мужчины) и далее каждые 5 лет);
- ✓ К рождению ребенка у работника;
- ✓ К бракосочетанию работника;
- ✓ На ритуальные услуги (в случае смерти близких родственников работника);
- ✓ В счет частичной компенсации затрат на лечение работника.

6.1.4. Размер материальной помощи устанавливается приказом директора как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6.1.5. Оказание материальной помощи директору Школы осуществляется на основании приказа Ворошиловского территориального управления департамента по образованию Волгограда и в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда», утверждённому Приказом ВТУ ДОАВ от 30.08.2019 года № 05/319 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению Департамента по образованию администрации Волгограда».

6.2. Порядок выплаты педагогическим работникам Школы, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - надбавка молодым специалистам):

6.2.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности со Школой в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального образования или среднего профессионального образования.

6.2.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником Школы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

6.2.3. В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

6.2.4. Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в Школе или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.2.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) 3 года со дня заключения трудового договора в размере, установленном в настоящем Положении.

6.2.6. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более 1 ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

6.2.7. Размер надбавки педагогическим работникам Школы, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих *диплом с отличием*:

п/п	Квалификационный уровень ПКГ должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки		
		1-й год	2-й год	3-й год
	4 квалификационный уровень			
	Учитель	3 471,00	2 776,00	2 082,00

6.2.8. Размер надбавки педагогическим работникам Школы, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих *диплом без отличия*:

п/п	Квалификационный уровень ПКГ должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки		
		1-й год	2-й год	3-й год
	4 квалификационный уровень			
	Учитель	2 776,00	2 082,00	1 388,00

6.2.9. Источником финансирования выплат надбавки молодым специалистам являются субсидии на иные цели, предоставляемые из бюджета Волгограда.

6.3. Размер и порядок выплаты компенсации педагогическим работникам Школы, привлекаемым для работы в проведении экзаменов в рамках подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (далее именуется — ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области (далее именуются – ППЭ), а также в составе территориальных предметных комиссий (далее именуются — ТПК), региональной предметной комиссии (далее именуется — РПК), территориальных конфликтных комиссий (далее именуются — ТКК), региональной конфликтной комиссии (далее именуется – РКК) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования:

6.3.1. Размер и порядок выплаты компенсации педагогическим работникам Школы, привлекаемым для работы в проведении экзаменов в рамках подготовке и проведении ГИА по ППЭ, а также в составе ТПК, РПК, ТКК, РКК для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования определяется на основании Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре, обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области, утвержденного приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09 января 2019 года № 2.

6.3.2. Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется —

ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется — ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется — ГВЭ).

6.3.3. Компенсационная выплата за работу в ППЭ, а также в составе ТПК, РПК, ТКК, РКК для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования осуществляется педагогическим работникам Школы.

6.3.4. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам Школы, привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- ✓ руководителей ППЭ;
- ✓ членов ГЭК;
- ✓ технических специалистов;
- ✓ организаторов в аудитории ППЭ;
- ✓ организаторов вне аудитории ППЭ;
- ✓ ассистентов;

председателей и членов ТПК, РПК, ТКК, РКК для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются – председатели, члены ТПК, РПК, ТКК, РКК).

6.3.5. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам Школы в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются — списки).

Списки формируются на основе предложений Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

6.3.6. Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

6.3.7. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.8. Размер компенсационной выплаты педагогическим работникам исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Размер компенсационной выплаты за час устанавливается с учетом повышающего коэффициента – 0,4 на период с 01 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года включительно.

Размер компенсационной выплаты за час:

Учителю:

11605,00 рублей – минимальный оклад, должностной оклад, ставки заработной платы учителя;

100,00 – рублей ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

72 часа – среднемесячное количество рабочих часов.

$$(11605,00 + 100,00)/72=162,57*0,4= 227,60 \text{ рублей.}$$

6.3.9. Компенсационная выплата членам предметных комиссий производится за фактически выполненные объемы работ по проверке заданий экзаменационных работ с развернутым ответом на основании норматива стоимости проверки заданий экзаменационных работ с развернутым ответом по общеобразовательным предметам членами предметных комиссий в размере 23,33 рубля за 1 минуту времени, затрачен-

ного на проверку одной работы по различным предметам, с учётом объёма проверенной работы.

6.3.10. Компенсационная выплата осуществляется Школой, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета Волгоградской области для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных Школой на текущий финансовый год.

6.3.11. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени учителей Школы, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов.

Учет фактически выполняемого объема работ учителей Школы, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по ведомости учета фактически выполняемого объема работ.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает директору Школы ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель ТПК, РПК, ТКК, РКК передает директору Школы таблицу учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Школа после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику.

6.4. Порядок выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 48:

6.4.1. Денежное вознаграждение за за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 48 выплачивается ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику МОУ СШ № 48 при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

6.4.2. Деятельность педагогического работника МОУ СШ № 48 по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется с письменного согласия с установлением денежного вознаграждения за каждый из двух классов и возлагается на него приказом директора МОУ СШ № 48.

6.4.3. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 48 за один класс составляет 5000,00 рублей.

6.4.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей производится из федерального бюджета.

6.4.5. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику МОУ СШ № 48 за классное руководство независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.4.6. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей выплачивается дополнительно к выплате компенсационного характера за классное руководство, установленное настоящим Положением.

6.4.7. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. Выплачивается одновременно с выплатой заработной платы. Учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц. Учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счёт средств работодателя.

6.4.9. За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся МОУ СШ № 48, а также в в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно – эпидимиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающими с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических работников МОУ СШ № 48, оплата труда производится из расчёта заработной платы, установленно при тарификации, предшествующей событию с учётом денежного вознаграждения за классное руководство.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

**Порядок определения объемных показателей,  
характеризующих масштаб руководства Школой,  
значительно осложняющих работу директора Школы,  
и группы по оплате труда**

№ п/п	Показатель	Условие	Баллы
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся в Школе	за каждого обучающегося	0,3
2.	Численность работников в Школе, имеющих квалификационную категорию	первую	0,5
		высшую	1
3.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу продленного дня	10
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся в Школе	за наличие до 4 групп круглосуточного пребывания	5
		за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания	10
5.	Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс	5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7.	Наличие используемого собственного оборудованного здравпункта, медицинского, стоматологического кабинета, столовой, буфета-раздаточной	за каждый вид	15
8.	Наличие используемых в		

	основной деятельности Школы:		
	автотранспортных средств	за каждую единицу	3
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	5
9.	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего образования	за каждое здание	50
10.	Организация инклюзивного образования для обучающихся с ОВЗ	за каждого обучающегося	10
11.	Наличие обучающихся, получающих бесплатное дополнительное образование, организованное на базе Школы	за каждого обучающегося	0,3
12.	Наличие коррекционных классов, групп компенсирующей или комбинированной направленности	за каждый класс (группу)	10

\* при определении объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу Директора учреждения, используются статистические данные за предшествующий период.

2. После определения объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу Директора учреждения, Школу относят к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Сумма баллов для отнесения к группе по оплате труда			
Директора МОУ СШ № 48			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 600	от 401 до 600	от 21 до 400	до 200

**Критерии и показатели эффективности деятельности  
Директора муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда»**

№	Показатели эффективности деятельности Директора	Критерии эффективности деятельности Директора	баллы	Форма отчетности
<b>I. Основная деятельность Школы</b>				
1.	Доля учащихся на 1 педагогического работника	14,4% и выше	1	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее 14,4%	-1	
2.	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по уважительным причинам	отсутствие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие	-2	
3.	Сохранность контингента учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	100 %	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		70%-99%	1	
		менее 70%	0	
4.	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	95%-100%	10	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		71%-94%	5	
		50%-70%	1	
5.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	отсутствие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие	- 1	
6.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине ребенка	отсутствие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие	-1	
7.	Доля учащихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам, по программам профильного, углублённого обучения	от 80% до 100%	3	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		от 50% до 80%	2	
		менее 50%	1	



8.	Организация инклюзивного образования по адаптированным образовательным программам	в отдельных классах	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		инклюзивно	2	
9.	Участие Школы в сетевом взаимодействии	организация работы ресурсного центра	3	наличие договоров о сетевом взаимодействии Школы, приказы о направлении учащихся на обучение в другое МОУ, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		участник сетевого взаимодействия	1	
10.	Организация инновационной деятельности на базе Школы	наличие федеральной площадки	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		региональной инновационной, пилотной, опорной, базовой площадки	1	
11.	Организация пункта проведения экзамена на базе Школы	наличие	2	приказ об утверждении схемы проведения экзамена
12.	Отсутствие учащихся, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие	-2	
13.	Отсутствие учащихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию выпускников 9, 11 (12) классов Школы	отсутствие	4	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие	-2 за одного учащегося	
14.	Наличие учащихся,	наличие	2	Информация

	получивших на ЕГЭ 100 баллов	отсутствие	0	Регионального центра обработки информации (далее - РЦОИ)
15.	Доля обучающихся на 4 и 5 (всего, по итогам учебного года, без учета обучающихся очно-заочной и вечерней форм обучения)	выше 50%	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		ниже 50%	1	
16.	Наличие выпускников, получивших аттестат об основном общем образовании с отличием	наличие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		отсутствие	0	
17.	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними (или при их соучастии)	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		уменьшение численности преступлений, совершенных несовершеннолетними (или при их соучастии)	1	
		Отсутствие детей и подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в органах здравоохранения за употребление наркотиков	2	
		уменьшение численности детей и подростков, состоящих на учете в	1	

		комиссии по делам несовершеннолетних, в органах здравоохранения за употребление наркотиков		
		увеличение численности преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии	-2	
		увеличение численности детей и подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	-2	
		увеличение численности детей и подростков, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	-2	
18.	Количество мероприятий, проведенных с учащимися, направленных на профилактику наркотической зависимости, девиантного поведения	более трех по каждому направлению за отчетный период	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее трех по каждому направлению за отчетный период	0	
19.	Реализация социокультурных проектов (про-	реализация проектов, уве-	1	справка Школы, согласование спе-

	грамм) (международные программы, социальные проекты и др.)	личение доли учащихся, задействованных в социокультурных проектах (программах)		специалиста ВТУ ДОАВ
20.	Доля учащихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации	более 1% от общего количества учащихся	3	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее 1% от общего количества учащихся	1	
21.	Доля учащихся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых органом осуществления управления в сфере образования Российской Федерации	более 0,3% от общего количества учащихся	3	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее 0,3% от общего количества учащихся	1	
22.	Участие Школы в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	наличие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		отсутствие	0	
23.	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях в Школе (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендуемых помещениях в Школе)	70% и более (в условиях функционирования Школы в 1 смену)	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		50% и более (в условиях функционирования Школы в 2 смены)	1	
24.	Организация летнего отдыха учащихся (наличие лагеря с	наличие пришкольного лагеря в 2,3 смены	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ

	дневным пребыванием детей на базе Школы)	наличие пришкольного лагеря в 1 смену	1	ДОАВ
		отсутствие	0	
II Финансово – экономическая деятельность				
25.	Достижение целевых показателей, определенных в «майских» указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	достижение	5	Статистический отчет «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (ЗП-Образование за предыдущий год)
		не достижение	-5	
26.	Наличие платных образовательных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования	5	справка Школы, согласование заместителя начальника ВТУ ДОАВ
		менее 10 % от бюджетного финансирования	3	
		отсутствие	-3	
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
27.	Укомплектованность Школы штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием	2	Справка Школы
		не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	1	
28.	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее 100%	1	
29.	Наличие в Школе представительного органа работников	наличие	1	справка Школы, согласование специалиста ВТУ
		отсутствие	-1	

				ДОАВ
30.	Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	более 70%	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		60%-70%	1	
31.	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	участие	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		не принимали участие	0	
32.	Наличие достижений: наград (в том числе отраслевых), премий Президента РФ, Губернатора Волгоградской области, (за предшествующий год)	наличие наград	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие премий	2	
		отсутствие	0	
33.	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педагогических работников	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее 70% от общего количества педагогических работников	1	
34.	Организация системы работы с молодыми педагогами (доля педагогов в возрасте до 30 лет)	Более 10%	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
<b>IV. Деятельность по развитию материально-технической базы Школы, открытость образовательного процесса</b>				
35.	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося сроком издания не старше 5 лет	100%	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		менее 100%	0	
36.	Своевременное обновление информации на официальном сайте Школы, bus.gov.ru	своевременно	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		несвоевременно	-1	

37.	Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности Школы в средствах массовой информации (3 за отчетный период)	наличие	1	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		отсутствие	0	
38.	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся обращений граждан	отсутствие предписаний/ обращений	2	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		наличие предписаний/ обращений	-1	
39.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	140-160 баллов	3	Протокол общественного совета, рейтинг по итогам НОКОД
		80 – 139 баллов	2	
		до 79 баллов	1	
40.	Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	1	справка Школы, согласование специалиста ВТУ ДОАВ
		Не выполнено	-1	
	Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям		100	