

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №2» города Велижа Смоленской области  
(МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа)**

Мотивированное мнение  
выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации МБОУ  
«Средняя школа №2»  
города Велижа  
№ 4 от 24.02.2026 учтено.

Принято на заседании  
Педагогического совета  
«26» февраля 2026 года  
(протокол № 6  
от 24.02.2026)

Утверждаю»  
Директор школы:  
\_\_\_\_\_ Т.И. Кириллова  
(приказ № 31/1-О  
от 24.02.2026)

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2» города Велижа  
Смоленской области**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2» города Велижа Смоленской области (далее – Положение, МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областным законом от 30.10.2009 № 100-з «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных, и казенных учреждений», постановлением Правительства Смоленской области от 19.12.2024 № 998 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя», постановлением Главы муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области от 27.12.2024 № 761 (в редакции постановлений от 18.03.2025 № 302, от 02.04.2025 № 366, от 26.12.2025 № 1346, от 17.02.2026 № 163, от 19.02.2026 №178, от 24.02.2026 № 187) и в целях повышения эффективности деятельности бюджетного учреждения, в отношении которого Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции, и полномочия учредителя, качества оказываемых им услуг, совершенствования систем оплаты труда работников учреждения.

2. Настоящее положение включает в себя:

1) размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

2) размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

3) порядок оплаты труда работников учреждения;

4) порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

5) порядок и условия почасовой оплаты труда;

6) виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

1) основных государственных гарантий по оплате труда работников;

2) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3) отраслевого соглашения, заключенного между Администрацией муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области и Смоленской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

5) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

6) профессиональных стандартов;

7) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

8) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

9) минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области;

10) мнения представительного органа работников.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, а также настоящим положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации).

5. Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи работникам учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

6.2. Заработная плата работников за соответствующий календарный год (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

6.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.5. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

6.6. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа, в отношении которых Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в *приложении 1 к настоящему Положению*.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

## **Раздел 2. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей учреждений**

1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Уровень заработной платы руководителей устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и зависит от контингента обучающихся в общеобразовательной организации.

Для руководителей общеобразовательных организаций размер должностного оклада зависит от контингента обучающихся в общеобразовательной организации (применяется корректирующий коэффициент), так же для определения заработной платы руководителя учитывается нагрузка не более 9 часов.

Размер должностного оклада руководителя (директора) МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа приведен в приложении 2 к настоящему положению.

4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения локальным нормативным актом учреждения.

Размер средней заработной платы заместителей руководителя при планировании фонда оплаты труда учитывается на 20% ниже, чем у руководителя.

5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации, либо в соответствии с локальным актом о порядке оплаты труда руководителей муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области в соответствии с единым перечнем показателей оценки эффективности работы руководителей.

6. Порядок и условия осуществления выплат и размер стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

6.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и самого руководителя в соответствии с единым перечнем показателей оценки эффективности работы руководителей. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

6.2. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за работу в сельской местности - в размере 25 процентов должностного оклада;

2) выплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 процентов должностного оклада руководителя учреждения;
- свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада руководителя учреждения;

3) вознаграждение по итогам работы:

- единовременное;
- ежеквартальное;
- ежегодное;

4) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды. Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

5) стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем единых критериев оценки эффективности руководителей общеобразовательных организаций.

6) ежемесячные выплаты по критериям и показателям эффективности, интенсивности и напряженности.

7. Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.1. Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.2. Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом

эффективности деятельности учреждения и работников учреждения на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

7.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

8. В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителям учреждений может быть выплачена материальная помощь.

8.1. Выплата материальной помощи осуществляется:

- на основании правового акта отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области, заместителям руководителя учреждения;

- на основании приказа по учреждению.

8.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются:

1) для руководителя учреждения - правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области;

2) для заместителей руководителя учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 6.

10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

### **Раздел 3. Порядок оплаты труда работников МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа**

1. Заработная плата работников МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа состоит из:

1) должностного оклада;

2) ставок заработной платы;

3) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата педагогическим работникам исчисляется исходя из должностного оклада за ставку (продолжительность рабочего времени или нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности), доплаты до МРОТ, стимулирующих выплат за работу в сельской местности (25%), стаж работы, квалификационную категорию (рассчитываются от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку), иных стимулирующих и компенсационных выплат, часов учебной нагрузки сверх ставки.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам бюджетных учреждений, в отношении которых Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя согласно приложению к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей бюджетного учреждения, в отношении которого Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделам 4 и 5 настоящего Положения.

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

1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.3 Оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

2.4. Оплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 6 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

2.5. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

1) за классное руководство, за каждый класс (класс-комплект) с учетом наполняемости:

- до 10 человек – 200 руб.;
- до 20 человек – 500 руб.,
- свыше 20 человек - 750 руб.

2) за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки (при наполняемости классов не менее 10 человек):

- учителям начальных классов, математики – 10% должностного оклада;
- учителям русского языка – 13% должностного оклада;
- учителя физики, химии – 5% должностного оклада;

- учителя биологии, географии, истории, английского языка, обществознания, информатики – 3% должностного оклада.

3) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, спортивным залом, музеем, иными кабинетами, предназначенными для образовательной деятельности – 500 руб. за каждый кабинет;

4) за заведование учебно-опытным участком – 3000 руб.;

5) за руководство школьными и муниципальными методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией, методическим советом в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист», в зависимости от количества членов:

- 1000 руб. при количестве работников до 4 человек;
- 1500 руб. при количестве работников 5-6 человек;
- 2000 руб. при количестве работников свыше 6 человек.

2.6. Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения;

2.7. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются пропорционально учебной нагрузке в следующих размерах:

1) 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

2) 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за обучение в классах (классах-комплектах) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение).

3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплата за наличие квалификационной категории (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку);

2) выплата за работу в сельской местности (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку);

3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку);

4) выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

5) выплаты за качество выполняемых работ (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку);

6) выплата за организацию работы в информационных системах;

7) выплата за организацию питания воспитанников и обучающихся школы;

8) работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами;

9) прочие выплаты;

10) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

11) премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

1.1. Размер выплаты за наличие квалификационной категории (первой, высшей), установленной по результатам аттестации педагогических работников (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку):

- за наличие первой квалификационной категории – 5% должностного оклада;
- за наличие высшей квалификационной категории – 10% должностного оклада.

1.2. Выплата за работу в сельской местности осуществляется в размере 25 процентов должностного оклада (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку).

Перечень должностей работников МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа, в отношении которых Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, имеющих право на выплату за работу в сельской местности, приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

1.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения (рассчитывается от должностного оклада, установленного за норму часов за ставку, при меньшем количестве часов пропорционально должностному окладу за ставку):

- до 5 лет – 0%;
- от 5 до 15 лет – 3%;
- от 15 до 25 лет – 6%;
- свыше 25 лет – 10 %.

1.4. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательном учреждении на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по

совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

1.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы (пропорционально учебной нагрузке):

- 1) 40 процентов - за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- 2) 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;
- 3) 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам.
- 4) при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее

1.6. Выплата за организацию работы в информационных системах:

- ведение официального школьного сайта - по 6000 руб. каждому ответственному лицу: администраторам и редактору;
- ведение официального Госпублика Вконтакте - 3000 руб.;
- размещение ежедневного меню пищеблока и информации по организации школьного питания на официальном сайте школы и сайте Федерального центра мониторинга питания обучающихся - 2000 руб.;
- работа администратора на платформе «Навигатор дополнительного образования» - 3000 руб.;
- работа в качестве системного администратора АИС «Электронный журнал», своевременное и качественное заполнение АИС «Электронный журнал» - 3000 руб.

1.7. Выплата за организацию питания воспитанников и обучающихся школы:

- питание воспитанников дошкольных групп, ведение табелей – 2000 руб.;
- питание обучающихся начальных классов (завтрак, обед): льготное питание, питание за счет средств родителей (законных представителей), ведение табелей – 2500 руб.;

- питание обучающихся 5-11 классов (завтрак, обед): питание за счет средств родителей (законных представителей), ведение табелей – 2500 руб.;
- питание обучающихся 5-11 классов (завтрак, обед): льготное питание, питание лиц с ОВЗ и детей-инвалидов за счет средств родителей (законных представителей), ведение табелей – 2500 руб.

1.8. Работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами:

- работа с детьми (инклюзивное образование) по адаптированным основным образовательным программам (для слабослышащих, позднооглохших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья): до 500 руб. за 1 час индивидуальной работы, 100 руб. за 1 час. совместного обучения;
- индивидуальная коррекционно-развивающая работа учителя-логопеда, учителя-дефектолога с лицами ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами – 20% должностного оклада.

1.9. Прочие выплаты:

- составление и корректировка расписания занятий учебной, внеурочной деятельности – 5000 руб.;
- исполнение обязанностей контрактного управляющего – 7000 руб.;
- выполнение обязанностей секретаря педсовета – 1000 руб.;
- ведение протоколов Совета профилактики и безнадзорности несовершеннолетних и защите их прав, профилактических бесед с несовершеннолетними группы «риска» - 2000 руб.;
- выполнение обязанностей председателя профкома – 1000 руб.;
- руководство структурными подразделениями: «Эколята - юные друзья природы», «Юннаты России», «Орлята России», «Отряд юных друзей пограничников», волонтерскими отрядами – 1000 руб.;
- выполнение обязанностей сопровождающего при подвозе обучающихся автобусом - 6000 руб.;
- работа с фондом учебной литературы, в т.ч. на АИС «Книгозаказ» - 3000 руб.

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

3. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении по итогам работы могут быть установлены премиальные выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Размер, порядок и условия премиальных выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждения показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

5. При этом учитываются:

1) непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

4) непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;

5) освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

6) достижения в инновационной деятельности учреждения;

7) участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

8) участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

9) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

10) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

11) наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

12) участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;

13) использование новых эффективных технологий в процессе работы;

14) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- 15) выполнение особо важных и срочных работ;
- 16) трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- 17) использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- 18) работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- 19) использование в деятельности современных образовательных технологий;
- 20) наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- 21) другие показатели, условия и достижения.

6. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

9. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и в соответствии с Приложением 5 настоящего Положения; оформляется приказом руководителя учреждения.

## **Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в учреждениях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки по форме согласно приложению 7 и 8 к настоящему Положению. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются приказом отделом образования, с учетом мнения профсоюзного органа учреждения. Тарификационные списки направляются на согласование к начальнику отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя  
школа №2» города Велижа

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя**  
**школа №2» города Велижа Смоленской области,**  
**относимых к административно-управленческому**  
**и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Директор (руководитель) учреждения; руководитель другого обособленного структурного подразделения (Центр «Точка роста»), заместители директора (по учебной работе, по воспитательной работе, по дошкольному образованию, по административно-хозяйственной части), заведующий хозяйством	Заведующий библиотекой, старший вожатый, лаборант, младший воспитатель, помощник воспитателя, специалист по кадрам (делопроизводитель), гардеробщик, дворник, кладовщик, кухонный рабочий, повар, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, машинист по стирке белья и другие рабочие всех наименований

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя  
школа №2» города Велижа

**РАЗМЕРЫ**  
**должностного оклада руководителя**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа №2» города Велижа Смоленской области**

Численность обучающихся	Корректирующий коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Руководитель общеобразовательного учреждения (директор)		
До 300	1,0	35 994
301-500	1,15	41 393

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя  
школа №2» города Велижа

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов, ставок заработной платы**  
**педагогических работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя**  
**школа №2» города Велижа Смоленской области на основе**  
**отнесения должностей к квалификационным уровням**  
**профессиональных квалификационных групп и повышающих**  
**коэффициентов сложности к должностным окладам,**  
**ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников-единая расчетная величина- должностной оклад 22 400 рублей			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый	-	22 400
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,01	22 665
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог, воспитатель ГПД	0,02	22 889
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), методист	0,03	23 114

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя  
школа №2» города Велижа

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов руководителей структурных**  
**подразделений и их заместителей, иных должностей**  
**руководителей Муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Средняя школа №2» города Велижа Смоленской области, в**  
**отношении которых Администрация муниципального образования**  
**«Велижский муниципальный округ» Смоленской области**  
**осуществляет функции и полномочия учредителя**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений-единая расчетная величина- должностной оклад 19 619 рублей			
1 квалификационный уровень	руководитель структурного подразделения: Центр образования естественнонаучной направленности «Точка Роста», заведующий хозяйством	-	19 619

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя  
школа №2» города Велижа

**Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты)  
работникам МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа**

**Раздел 1.**

**Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда  
заместителя директора по учебной работе, методиста для распределения  
выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда**

Критерии, показатели	Стимулирующая выплата
<b>Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>	
1.1. Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущий период	до 2000 руб.
1.2. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущий период	до 2000 руб.
1.3. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 1000 руб.
1.4. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	до 500 руб.
1.5. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	до 2000 руб.
1.6. Составление и корректировка расписания уроков, занятий внеурочной деятельности	5000 руб.
<b>Критерий 2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях</b>	
2.1. Значение среднего балла 9-классников по результатам ГИА выше муниципального	до 500 руб. (по каждому предмету)
2.2. Значение среднего рейтинга у выпускников по результатам ЕГЭ выше муниципального	до 500 руб. (по каждому предмету)
2.3. Наличие обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня	до 500 руб. (по каждому предмету)
2.4. Наличие обучающихся, участвовавших в научно-практических конференциях разного уровня	до 1000 руб.
2.5. Наличие обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях различного уровня	до 2 000 руб.
<b>Критерий 3. Качество и результативность работы по сохранению контингента</b>	
3.1. Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин)	до 1000 руб.

3.2. Эффективная организация обучения по общеобразовательным и адаптированным образовательным программам, различных форм получения образования обучающимися (обучение больных детей на дому и др.)	до 1000 руб.
<b>Критерий 4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.</b>	
4.1. Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	до 2000 руб.
4.2. Наличие авторских публикаций, методических разработок в периодической печати, на персональных сайтах, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем.	до 2000 руб.
4.3. Наличие выступлений и открытых мероприятий, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, методических и предметных неделях, семинарах, конференциях и т.п.),	до 1000 руб. (за каждого педагога)
4.4. Заместителем, методистом разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	до 1000 руб.
4.5. Эффективная организация работы с молодыми специалистами.	до 2000 руб.
4.6. Рост количества педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории	до 1000 руб.
4.7. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	до 500 руб.
<b>Критерий 5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>	
5.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	до 1000 руб.
5.2. Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	до 1000 руб.
5.3. Уровень владения педагогами современными технологиями обучения - использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом	до 1000 руб.
<b>Критерий 6. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля</b>	
6.1. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	до 1000 руб.
<b>Критерий 7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся</b>	
7.1. Работа в качестве руководителя пункта проведения ОГЭ (за каждый экзамен)	до 1000 руб.
7.2. Своевременно подготовлены и утверждены расписание и материалы промежуточной аттестации, сформирован и утвержден состав комиссий	до 1000 руб.
7.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации аттестации	до 1000 руб.

## Раздел 2.

## Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по ВР

Критерии, показатели	Стимулирующая выплата
<b>Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>	
1.1. Наличие проблемного анализа воспитательной деятельности за предыдущий период	до 2000 руб.
1.2. Составление планов воспитательной работы на основе проблемного анализа работы за предыдущий период, Программы воспитания	до 2000 руб.
1.3. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 1000 руб.
1.4. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	до 500 руб.
1.5. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	до 1000 руб.
<b>Критерий 2. Позитивная динамика достижений обучающихся во внеурочной деятельности, дополнительном образовании</b>	
2.1. Увеличение доли учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ	до 1000 руб.
2.2. Наличие учащихся, занявших призовые места на различных научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях, внешних спортивных состязаниях	до 1000 руб.
2.3. Увеличение учащихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в ОУ в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
2.4. Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	до 500 руб.
<b>Критерий 3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.</b>	
3.1. Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	до 1000 руб.
3.2. Наличие авторских публикаций, методических разработок по воспитательной работе в периодической печати, на персональных сайтах, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем.	до 1000 руб.
3.3. Наличие выступлений и открытых мероприятий, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, методических и предметных неделях, семинарах, конференциях и т.п.),	до 500 руб. (за каждого педагога)
3.4. Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	до 1000 руб.
3.5. Эффективная организация работы с молодыми специалистами.	до 1000 руб.
3.6. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	до 500 руб.

<b>Критерий 4. Эффективность деятельности общественных органов, объединений, ученического самоуправления</b>	
1.1. Наличие и эффективная деятельность общественных органов управления, работу которых курирует заместитель, в т.ч. отряда ЮИД	до 1000 руб.
4.2. Эффективность деятельности органов ученического самоуправления классов	до 500 руб.
4.3. Участие родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в общешкольных и классных мероприятиях	до 500 руб.
<b>Критерий 5. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</b>	
5.1. Снижение доли учащихся 2-11 классов, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	до 500 руб.
5.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
5.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом	до 1000 руб.
5.4. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 2-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
5.5. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
5.6. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 500 руб.

### Раздел 3.

#### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР)

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
1.1. Наличие учащихся, продолживших обучение в высших военных учебных заведениях	до 500 руб. за каждого обучающегося
1.2. Проведение тематических лекториев для родителей и педагогов школы, организованных педагогом-организатором ОБЗР (в том числе с приглашением специалистов), занятий по ГО и ЧС, проведенных с работниками учреждения	до 1000 руб.
1.3. Охват учащихся (юношей) 10-х классов пятидневными полевыми сборами	до 2000 руб.
1.4. Активное участие в организации и проведении месячников по безопасности движения, пожарной безопасности, обеспечению гражданской защиты и т.д.	до 1000 руб.
1.5. Оформление тематических стендов в школьных коридорах	до 500 руб.
1.6. Наличие методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.	до 500 руб.
1.7. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	до 500 руб.

1.8. Качественное проведение плановых тренировочных эвакуаций учащихся и работников школы	до 1000 руб.
1.9. Организация работы по противопожарной пропаганде и антитеррористическому режиму	до 500 руб.
1.10. Своевременная постановка граждан на воинский учет	до 500 руб.

**Раздел 4.**  
**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
1.1. Организация работы с учащимися, требующими обязательного охвата различными видами обязательного контроля: <ul style="list-style-type: none"> <li>• по социальным показателям</li> <li>• по интеллектуальным показателям</li> <li>• по эмоциональным показателям</li> </ul>	до 1000 руб.
1.2. Наличие обращений родителей (законных представителей) за консультациями к специалисту	до 500 руб.
1.3. Проведение различных видов опросов, анкетирования и т.д., в т.ч. социально-психологического тестирования обучающихся, направленного на раннее выявление незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ	до 2000 руб.
1.4. Увеличение количества методик, используемых при проведении психологической диагностики, в сравнении с предыдущим периодом	до 500 руб.
1.5. Ведение работы по адаптации учащихся	до 1000 руб.
1.6. Организация профориентационной работы с учащимися, помощь с определением выбора профиля профессии	до 1000 руб.
1.7. Участие специалиста в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению (коррекционно-развивающая деятельность с обучающимися с ОВЗ)	до 2000 руб.
1.8. Участие специалиста в реализации муниципальных и региональных проектов и программ по конкретному направлению	до 1000 руб.
1.9. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п. школьного уровня, муниципального, регионального уровня	500-1000 руб.
1.10. Участие в конкурсах муниципального или регионального уровней, наличие публикаций	до 1000 руб.
1.11. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	до 500 руб.
1.12. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	до 500 руб.

**Раздел 5.****Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
1.1. Использование проектных методов в работе с учащимися	до 500 руб.
1.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
1.3. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
1.4. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
1.5. Вовлечение учащихся группы риска в кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ	до 1000 руб.
1.6. Мероприятия по социальной защите несовершеннолетних (отдых, оздоровление, дополнительное питание, оказание соцуслуги по приобретению одежды, обуви, новогодние подарки)	до 1000 руб.
1.7. Ведение и корректировка социального паспорта школы	до 2000 руб.
1.8. Организация и проведение заседаний Совета по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних	300 руб. за 1 заседание
1.9. Участие в организации информационного пространства школы, размещение информации, рекомендаций на школьном сайте	до 500 руб.
1.10. Участие специалиста в разработке программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	до 1000 руб.
1.11. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических, педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.	до 500 руб.
1.12. Участие в конкурсе муниципального или регионального уровней	500 – 1000 руб.
1.13. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	до 500 руб.
1.14. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	до 500 руб.

**Раздел 6.****Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагогических работников (учителей, классных руководителей, педагогов дополнительного образования и внеурочной деятельности, педагогов-организаторов, старшей вожатой)**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
<b>Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся</b>	
1.1. Динамика успеваемости обучающихся	до 2000 руб.
1.2. Результативность ЕГЭ, ОГЭ (отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог)	до 2000 руб.

1.3. Значение среднего балла по результатам ГИА, ЕГЭ выше муниципального	до 2000 руб.
1.4. Индивидуальная работа с условно переведенными, слабоуспевающими обучающимися	до 2000 руб.
1.5. Работа с детьми (инклюзивное образование) по адаптированным основным образовательным программам (для слабослышащих, позднооглохших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	до 500 руб. за 1 час индивидуальной работы, 100 руб. за 1 час. совместного обучения
<b>Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам</b>	
2.1. Занятия учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к олимпиадам, научно-практическим конференциям, творческим конкурсам, спортивным соревнованиям, руководство проектными работами, консультационная помощь по предмету и т.п.)	до 1000 руб.
2.2 Подготовка призеров муниципальных олимпиад, конкурсов, сочинений, викторин	500-750 руб. (за каждого обучающегося)
2.3. Подготовка победителей муниципальных олимпиад, конкурсов, сочинений, викторин	1000 руб. (за каждого обучающегося)
2.4. Подготовка призеров региональных олимпиад, конкурсов, сочинений, викторин	до 2000 руб. (за каждого обучающегося)
2.5. Подготовка победителей региональных олимпиад, конкурсов, сочинений, викторин	до 3000 руб. (за каждого обучающегося)
2.6. Результативное участие обучающихся в заочных дистанционных олимпиадах, конкурсах, проектах («Кенгуру», «Русский медвежонок», «Кит», «Британский бульдог», «Золотое руно», «Инфознайка» и т.п., а также на платформах «Яндекс учебник», «Учи.ру» и т.п.)	до 1000 руб.
2.7. Организация внеклассной работы по предмету (предметные недели, акции, экскурсии, совместные мероприятия социальными партнерами и т.п.)	до 1000 руб.
2.8. Реализация учебных проектов - за проект, оцененный на «отлично»	до 1000 руб. до 1500 руб.
<b>Критерий 3. Методическая деятельность педагога, обогащение и распространение собственного педагогического опыта</b>	
3.1. Проведение открытых уроков, мероприятий	2000 руб.
3.2. Участие в муниципальных конкурсах	до 1500 руб.
3.3. Участие в региональных конкурсах	до 2000 руб.
3.4. Участие в федеральных конкурсах	до 3000 руб.
3.5. Участие в жюри муниципальных и региональных конкурсов	500 -1000 руб.
3.6. Подготовка олимпиадных материалов по предметам	500 руб.
3.7. Проверка школьных, муниципальных олимпиадных и прочих работ	до 1000 руб.
3.8. Участие в экспертной работе по проверке ОГЭ	1000 руб.
3.9. Проверка и экспертная оценка работ по ВПР	до 1000 руб.
3.10. Работа в качестве организатора на ВПР, диагностических работах и т.п.	500 руб.

3.11. Публикации педагога на сайте школы, персональных сайтах, в сборниках	до 1000 руб.
3.12. Участие педагога в разработке локальных актов, программ развития	до 3000 руб.
3.13. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	до 500 руб.
3.14. Наставническая работа с молодыми специалистами и студентами- практикантами	до 2000 руб.
3.15. Создание элементов образовательной структуры (оформление кабинета, музейного уголка, рекреаций).	до 5000 руб.
3.16. Стимулирующие выплаты педагогам, награжденным ведомственными и отраслевыми наградами и грамотами (медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными значками и грамотами)	1000 руб.
3.17. Тиражирование внутришкольной документации, дидактических материалов	до 2000 руб.
<b>Критерий 4. ИКТ деятельность педагога</b>	
4.1. Работа в качестве технического специалиста при проведении ОГЭ, ЕГЭ, ВПР	1000 руб. за каждый экзамен (ВПР)
4.2. Организация дистанционного обучения и сопровождения обучающихся (класса, группы) одного ученика	до 2000 руб. до 300 руб.
4.3.Использование учителем ресурсов сети Интернет, ведение собственных сайтов, страничек, размещение методических разработок на школьном сайте	до 1000 руб.
4.4. Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	до 2000 руб.
4.5. Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)	до 2000 руб.
4.6. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров	до 3000 руб.
4.7. Организация проведения диагностических процедур в он-лайн формате	до 2000 руб.
<b>Критерий 5. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя</b>	
5.1. Организация воспитательных мероприятий с использованием Пушкинской карты	500 руб. за каждое мероприятие
5.2. Участие родителей в общешкольных мероприятиях	до 500 руб.
5.3. Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классе	до 1000 руб.
5.4. Результативное участие класса в общешкольных и внешкольных мероприятиях	до 1000 руб.
5.5. Организация профориентационной работы с учащимися (организация встреч, посещение предприятий и т.п.)	до 1000 руб.
<b>Критерий 6. Сохранение здоровья обучающихся</b>	
6.1. Организация спортивных общешкольных мероприятий	до 1000 руб.
6.2. Организация работы по сдаче норм ГТО	до 1000 руб.
<b>Критерий 7. Выполнение педагогической работы в летний период</b>	
7.1. Руководство работой летнего лагеря дневного пребывания детей	до 5000 руб.
7.2. Работа в качестве воспитателя в летнем лагере дневного пребывания детей	до 2000 руб.
7.3.Заведование пришкольным участком (май - октябрь)	до 2000 руб. ежемесячно
7.4. Проведение занятий по подготовке будущих первоклассников	до 2000 руб.

<b>Критерий 8. Участие педагога в общественной и социально-значимой деятельности</b>	
8.1. Подготовка и участие в художественной самодеятельности	до 2000 руб.
8.2. Участие в подготовке ОУ к новому учебному году	до 2000 руб.
8.3. Участие в городских, муниципальных, региональных мероприятиях	500 руб.
<b>Критерий 9. Дополнительная деятельность педагогов</b>	
9.1. Выполнение обязанностей сопровождающего обучающихся при их командировании за пределы образовательного учреждения	500 руб.
9.2. Организация дежурства по школе (старший дежурный)	до 2000 руб.
9.3. Организация дежурства на школьных мероприятиях в вечернее время	1000 руб.
9.4. Работа с фондом учебной литературы	20% к должностному окладу
9.5. Единовременная выплата в связи с награждением: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в соответствии с Положением о Грамотах</li> </ul>	1500 - 6000 руб.

### Раздел 7.

#### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности деятельности учителя-логопеда

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
1.1. Охват воспитанников логопедической помощью	до 500 руб. за 1 воспитанника
1.2. Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим периодом	до 2000 руб.
1.3. Внедрение современных технологий коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий	до 1000 руб.
1.4. Оформление кабинета (уголка) и его содержание	до 2000 руб.
1.5. Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации	до 1000 руб.
1.6. Участие в организации информационного пространства школы, размещение информации, рекомендаций на школьном сайте	до 500 руб.
1.7. Участие специалиста в разработке программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	до 1000 руб.
1.8. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических, педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.	до 500 руб.
1.9. Участие в конкурсе муниципального или регионального уровней	500 – 1000 руб.
1.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	до 500 руб.
1.11. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	до 500 руб.

**Раздел 8.****Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

<b>Критерии, показатели</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
1.1. Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим периодом	до 2000 руб.
1.2. Вовлечение учащихся группы риска в кружки, спортивные секции, клубы по интересам, в том числе в ОУ	до 2000 руб.
1.3. Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации	до 2000 руб.
1.4. Участие в организации информационного пространства школы, размещение информации, рекомендаций на школьном сайте, в сообществе школы Вконтакте	до 2000 руб.
1.5. Участие специалиста в разработке программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	до 2000 руб.
1.6. Специалистом подготовлены и проведены выступления на методических, педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.	до 1000 руб.
1.7. Участие в конкурсах муниципального или регионального уровней	500 – 2000 руб.
1.8. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	до 500 руб.
1.9. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	до 500 руб.
1.10. Участие родителей в общешкольных мероприятиях	до 500 руб.
1.11. Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классах	до 1000 руб.
1.12. Результативное участие классов в общешкольных и внешкольных мероприятиях	до 1000 руб.
1.13. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
1.14. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с предыдущим периодом	до 1000 руб.
1.15. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом	до 2000 руб.
1.16. Участие в муниципальных конкурсах	до 1500 руб.
1.17. Участие в региональных конкурсах	до 2000 руб.
1.18. Участие в федеральных конкурсах	до 3000 руб.
1.19. Участие в жюри муниципальных и региональных конкурсов	500 -1000 руб.

**Раздел 9.****Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагогических работников (заместитель директора по дошкольному образованию, воспитатели дошкольных групп)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии, показатели эффективности деятельности</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
<b>1. Работа по укреплению и сохранению здоровья детей</b>		

1.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги, закаливающие мероприятия и т.д.) (за каждое мероприятие)	до 2000
1.2.	Отсутствие случаев травматизма	до 3000
1.3	Отсутствие или снижение количества пропусков (уровень посещаемости)	до 1000
1.4.	Применение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 1000
<b>2. Образовательная деятельность</b>		
2.1.	Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	до 1000
2.2.	Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс): - внутри учреждения; - муниципальных; - региональных, всероссийских, международных.	до 2000 до 3000 до 5000
2.3.	Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	до 3000
<b>3.Методическая деятельность</b>		
3.1.	Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, систематизация дидактических материалов	до 3000
3.2.	Эффективная организация предметно-пространственной среды в групповых помещениях	до 3000
3.3.	Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов.	до 1000
3.4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер - классы, выступления на конференциях, семинарах). Участие в профессиональных конкурсах: -внутри учреждения; -на муниципальном уровне; -на региональном уровне	до 1000 до 3000 до 5000
3.5.	Наличие портфолио для каждого воспитанника и его постоянное пополнение.	до 2000
3.6.	Наличие в группе детей разного возраста	до 2000
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>		
4.1.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и т.п.)	до 2000
4.2.	Применение информационно - коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	до 1000
4.3.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности учреждения: - внутри учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне и федеральном уровне	до 1000 до 2000 до 3000

4.4.	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	до 1000
<b>5. Работа по взаимодействию с семьей и социумом</b>		
5.1.	Взаимодействие со школой по вопросам преемственности	до 1000
5.2.	Проведение совместных конкурсов, открытых мероприятий, нетрадиционных форм работы	до 2000
5.3.	Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах	до 2000
5.4.	Участие воспитанников в социально - значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, и другими учреждениями социума и культуры	до 1000
5.5.	Отсутствие задолженности по родительской плате	до 1000
5.6.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	до 1000
5.7.	Своевременное оформление документации, информационных стендов, уголка для родителей	до 2000
<b>6. Личный вклад педагога в деятельность учреждения</b>		
6.1.	Привлечение спонсорских средств для развития учреждения. (за каждые 2 тысячи рублей)	до 2000
6.2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж дошкольных групп.	до 2000
6.3.	Активное участие в субботниках.	до 1000
6.4.	Выполнение общественных поручений	до 1000

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Средняя  
школа №2» города Велижа

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2» города Велижа Смоленской области, в отношении которых Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, имеющих право на выплату за работу в сельской местности**

### **Раздел 1. Руководители образовательных учреждений**

1. Заведующий хозяйством.

### **Раздел 2. Педагогические работники учреждений**

1. Учитель.
2. Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины.
3. Педагог дополнительного образования.
4. Педагог внеурочной деятельности.
5. Старший вожатый.

