

**Согласовано**  
Председатель профсоюзного  
комитета

Н.В Ковалева

**Принято**  
Педагогическим  
советом  
Протокол № 11  
от 30.08.2024

**Утверждаю**  
Директор МБОУ Сергеихинская СОШ  
И.С.Мухрова

Приказ № 137 от 30.08.2024

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Сергеихинская средняя общеобразовательная школа**

**1. Общие положения**

1.1. Данное Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями); Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля 2022 года; Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции от 1 марта 2022 года); Приказом Минобрауки России 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» (с изменениями); Постановлением администрации Камешковского района от 14.09.2018 № 1157 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района» (с изменениями), Уставом; Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе в общеобразовательной организации разработано на основании рекомендаций о порядке исчисления заработной платы отдельных категорий работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, финансируемых из областного бюджета.

1.3. Настоящим Положением устанавливается порядок, сроки и размеры персональных надбавок и повышений к должностным окладам, а также компенсационных и стимулирующих выплат при исчислении заработной платы всех работников школы. Положение может пролонгироваться и в следующем году в случае отсутствия изменений в системе оплаты труда.

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем организации и согласовывается с председателем профсоюзной организации.

1.5. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, усиления материальной заинтересованности работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в повышении качества образовательной, воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, укрепления и развития материально-технической базы.

1.7. Стимулирующие выплаты, материальная помощь, персональные надбавки работникам школы выплачиваются из фонда оплаты труда.

1.8. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат, заместителям директора.

1.9. На основании настоящего Положения директор школы издает приказ о конкретных размерах выплат работникам, который является основанием для включения их в тарификацию, а также в ежемесячные приказы по стимулирующим выплатам и премиям.

1.10. Дополнения и изменения в настоящее Положение, при получении инструкций и распоряжений вышестоящих руководящих и финансовых органов, вносятся администрацией и доводятся до сведения коллектива общеобразовательной организации.

1.11. Для директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, постоянные, компенсационные и стимулирующие выплаты, разовые премии устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, на основании приказов начальника Управления образования, а также в соответствии с трудовым договором (ежемесячная надбавка, материальная помощь); другие выплаты — по решению комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат.

1.12. . Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

Учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3655 рубль;

Учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4245 рублей;

Педагогических работников – 10000 рублей;

Руководителей структурных подразделений – 10656 рублей;

Служащих первого уровня - 3880 рублей;

Служащих второго уровня - 4062 рублей;

Служащих третьего уровня - 5013 рубля;

Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - 3579 рубль;

Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - 4062 рублей.

## **2. Размеры и порядок установления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)**

Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие виды и размеры персональных надбавок и персональных повышений:

2.1. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размере – 0,20, имеющих звание «Заслуженный» - в размере 0,15..

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю организации – 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) работникам организаций дополнительного образования спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 20%;

г) кандидатам наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) за исключением работников профессорско-преподавательского состава – 20%

д) докторам наук по профилю общеобразовательной организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) за исключением работников профессорско-преподавательского состава – 50%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

### 2.3. За квалификационную категорию:

- соответствие занимающей должности – повышающий коэффициент 1

Первая категория – повышающий коэффициент 1,8

Высшая категория – повышающий коэффициент 2,16

2.4. Работникам организации устанавливаются персональные повышения к должностным окладам за особые условия труда:

Учителям за индивидуальное обучение на дому при наличии соответствующего медицинского заключения в размере 12% от должностного оклада с учётом объёма работ и при наличии средств в фонде оплаты труда

2.5. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) устанавливается повышающий коэффициент:

- с высшим образованием (диплом с отличием) - 1,8

- с высшим образованием – 1,7

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 1,7

- со средним профессиональным образованием – 1,6

2.6. Устанавливается повышающий коэффициент 3.

- Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами муниципальной образовательной учреждения;

- помощникам воспитателей, младшим воспитателям в образовательных учреждениях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков;

- заведующим производством (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации

2.7. Работникам в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться надбавка за особые условия, сложность и напряжённость в работе.

### 2.8. Размер надбавки устанавливается:

- руководителям – устанавливает Управление образования на основании Распоряжения Управления образования;

- работникам организации – устанавливает руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.9. Работникам обособленного структурного подразделения устанавливается доплата – 25% за работу в сельской местности.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. Отдельным категориям работников организации, включая руководителей, их заместителей при наличии оснований устанавливаются компенсационные выплаты.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников.

Могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

3.2. За работу с вредными условиями труда устанавливается доплата в процентах от должностных окладов и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда до 12%, за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - 24%. Конкретные размеры повышений определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда.

3.3. Доплата за сложность и интенсивность труда: совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается доплата в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, при этом применяется повышающий коэффициент от 2 до 3.

3.4. Доплата за каждый час работы в ночное время осуществляется в повышенном размере 35% от должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным временем считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу в суммовом выражении.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного организации фонда оплаты труда за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.7. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

3.8. При исчислении заработной платы педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты работникам организации за увеличение объема работ.

Компенсационные доплаты педагогическим работникам устанавливаются следующим образом:

Перечень выплат	Размер выплат	
	в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	в рублях
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
1.1 Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса (групп): - в городских населенных пунктах – 25 человек и более; - в сельских населенных пунктах – 15 человек и более; - в городских населенных пунктах – до 25 человек; - в сельских населенных пунктах – до 15 человек.		4000 4000 2700 2700
1.2. Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса: - в городской местности – 13 человек и более; - в сельской местности – 7 человек и более; - в городской местности - до 13 человек; - в сельской местности - до 7 человек.	10 10 5 5	
1.3. Выплаты преподавателям, учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса (группы) <*>: - в городской местности – 13 человек и более; - в сельской местности – 7 человек и более; - в городской местности - до 13 человек; - в сельской местности - до 7 человек.	20 20 10 10	
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом		
2.1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами	от 5 до 15	
2.2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами - площадью менее 0,5 га - площадью более 0,5 га	от 5 до 15 от 5 до 25	
2.3. Выплаты за заведование мастерскими<*>: - одной учебной мастерской образовательной организации; - одной комбинированной мастерской образовательной организации;	от 5 до 20 от 5 до 35	
2.4. Выплаты за заведование школами, отделениями,		

филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных организаций	от 5 до 25	
2.5. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - в организациях образования - территориальными	от 5 до 15 от 5 до 20	
2.6. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников.	от 5 до 20	
2.8. Выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, учителям 1-9-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам - организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	от 5 до 20	

3.9. Данные компенсационные выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя.

#### **4. Порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Порядок установления стимулирующих выплат.

4.1.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты являются дополнительной денежной выплатой.

4.1.2. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда государственным организациям (муниципальным общеобразовательным организациям, государственным органам) предусматриваются в размере не менее 15 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

4.1.3. Для реализации поставленных задач вводятся следующие виды стимулирующих выплат работникам:

- премии;
- ежемесячные стимулирующие доплаты;
- материальная помощь.

4.1.4. При установлении доплат работникам школы учитывается следующее:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявления творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над пособиями;
- активное участие в общественной жизни школы;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы.

4.1.5. Для рассмотрения стимулирующих выплат педагогическим работникам школы создается комиссия, с обязательным включением в нее председателя профкома. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

4.1.6. Ежемесячная стимулирующая выплата может быть установлена за выполнение конкретного объема работ.

4.1.7. Ежемесячная стимулирующая выплата может не выплачиваться при грубом нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, за халатное

отношение к имуществу организации, жалобы от детей и родителей за нарушение педагогической этики.

#### 4.2. Порядок установления премий.

4.2.1. Премирование работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, производится в зависимости от наличия средств на эти цели в организации.

4.2.2. Основанием для выплаты премии является приказ директора школы с указанием конкретного размера выплат. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базовой расчетной величины.

#### 4.2.3. Премия устанавливается:

- единовременные премии за высокие достижения в обучении и воспитании;
- по итогам работы за год;
- единовременные премии в связи с юбилейными датами (юбилейными датами применительно к настоящему Положению признаются 50, 60 (55 - для женщин), 65 и далее через каждые 5 лет;
- единовременная премия в связи с выходом на пенсию;
- единовременная премия к профессиональному празднику;

Премия выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы).

#### 4.2.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестное исполнение должностной инструкции,
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в организации;
- обоснованные жалобы родителей;
- несвоевременное оформление любой документации;
- несвоевременная сдача отчёта и другой документации;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы организации.

#### 4.3. Порядок оказания материальной помощи.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника написанного на имя директора. Заявление рассматривается на комиссии.

4.3.1. В пределах общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смертью близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, порча имущества);
- длительное лечение (более 1 месяца);
- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами;

4.3.2 Материальная помощь оказывается не более двух раз в течение финансового года в сумме, не превышающей двух размеров МРОТ в год. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

### **5. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам**

#### Для осуществления стимулирующих выплат:

5.1. Предоставляется в комиссию информация высоких достижений в обучении и воспитании, а также хороших показателей в работе технического персонала работников (сбор информации осуществляют заместители директора, руководители МО).

5.2. Заседания комиссии проводятся по необходимости и по наличию основания, необходимого для стимулирующих выплат.

Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты открытым голосованием большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов.

На основании решения заседания комиссии готовится проект приказа организации, осуществляющей образовательную деятельность, об установлении стимулирующих выплат работникам.

5.3. Окончательное решение о размерах доплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает руководитель организации и оформляет приказом.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1. настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

### **Показатели и критерии для оценки эффективности и результативности деятельности работников образовательной организации**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер доплат в тыс. рублях или в абсолютной величине</b>	<b>На период</b>
1.1. Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.	Школьный уровень - победителям – 10%, призерам – 5% от базовой расчетной величины. Муниципальный - победителям – 15%, призерам – 10% от базовой расчетной величины. областной – 30% от базовой расчетной величины Всероссийский – 40% от базовой расчетной величины	единовременно (по итогам конкурсов, олимпиад).
1.2. Проведение открытых мероприятий.	Школьный уровень – 10% Муниципальный уровень – 20% от базовой расчетной величины Областной уровень – 30% от базовой расчетной величины	единовременно (по итогам мероприятий)
1.3. Достижения обучающихся по	обучающиеся получившие:	единовременно (по



результатам ГИА.	- от 80-100% качество -30% от базовой расчетной величины (учитывая количество сдающих) на ОГЭ; обучающиеся получившие: - от 60 до 100 баллов за предмет до 100% от базовой расчетной величины (учитывая количество сдающих) на ЕГЭ.	результатам ГИА)
1.5. За проведение работ не входящих в должностные обязанности (осуществление подвоза, проведение ремонтных работ).	до 100% базовой расчетной величины	По итогам месяца
1.6.Участие в методической работе (выступление, проведение мастер-классов).	районный - 10% от базовой расчетной величины, областной – 30% от базовой расчетной величины, всероссийский – 50% от базовой расчетной величины.	По итогам месяца
1.7.Организация и проведения мероприятий, повышающих авторитет школы у родителей, общественности (дни открытых дверей, праздники, конференции, встречи, общешкольные родительские собрания, родительский всеобуч).	25 % базовой расчетной величины	По итогам месяца
1.8. Участие в конкурсах педагогического мастерства.	районный –до 40% от базовой расчетной величины областной – до 80% от базовой расчетной величины	после проведения конкурса
1.9.Победители в конкурсах педагогического мастерства.	районный - 100% от базовой расчетной величины областной – 150% от базовой расчетной величины	после проведения конкурса
1.10. За сложность и напряженность работы.	до 100% базовой расчетной величины	По итогам месяца
1.11.Работа с детьми, требующими особого педагогического внимания, проведение советов по профилактики правонарушений. Качественное ведение банка данных детей, охваченных различными уровнями контроля.	до 35% от должностного оклада	по итогам работы
1.12. Проведение генеральных уборок (рабочим, РКОЗ, дворникам).	от 5% до 35% от базовой расчетной величины	Единовременно по итогам квартала.
1.13.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка	от 5% до 35% от базовой расчетной величины	Единовременно по итогам квартала.

помещений (рабочим, РКОЗ, дворникам).		
1.14.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (начальнику хозяйственного отдела, рабочему).	от 5% до 35% от базовой расчетной величины	по итогам квартала.
1.15.За активное участие в ремонте помещений (зам.директора, рабочему, РКОЗ).	от 5% от базовой расчетной величины	Единовременно по итогам квартала
1.16. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе (персонал).	от 10% базовой расчетной величины	единовременно
1.17.Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (ответственному за пожарную безопасность, электрику, рабочему).	от 10% базовой расчетной величины	единовременно
1.18.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (педагогам за подготовку учреждения к началу учебного года)	от 10% базовой расчетной величины	Единовременно

**Показатели и критерии для оценки эффективности и результативности деятельности заместителей директора и других специалистов**

	<b>Категория работников</b>	<b>Критерии</b>
2.1	Заместители директора по УР, ВР, социальный педагог, педагог-библиотекарь, специалист по планированию материально-технического обеспечения (завхоз).	<p><b>Уровень исполнительской дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение требований ведения документации;</li> <li>- образцовое соблюдение правил трудового распорядка, должностной инструкции;</li> <li>- своевременность сдачи отчетов, информации, сведений и т.п.;</li> <li>- своевременность выполнения приказов, распоряжений;</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций, директора образовательной организации;</li> </ul> <p><b>Инновационная деятельность организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение на различных уровнях семинаров, конференций, круглых столов;</li> <li>- проведение на базе организации методических объединений учителей-предметников;</li> <li>- проведение открытых уроков на базе организации на уровне региона или муниципалитета;</li> <li>- разработка инновационных продуктов: программ развития, образовательных программ, проектов, концепций,</li> </ul>

		<p>стратегических планов, инновационных программ по отдельным предметам учебного плана, программ элективных профильных курсов, портфолио служб школы, уроков и общеобразовательных мероприятий, педагогических советов и т.п. с использованием инновационных технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение ИКТ технологий в образовательную деятельность;</li> </ul> <p><b>Условия осуществления образовательной деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кадровые условия: укомплектованность кадрами, сохранение молодых специалистов, прохождение различных курсов повышения квалификации и т.п.);</li> <li>- финансовые условия (привлечение внебюджетных средств, платные образовательные услуги);</li> <li>- этика оформления помещений;</li> <li>- создание предметно-развивающей среды, соответствующей требованиям реализуемой программы.</li> </ul> <p><b>Социальная стабильность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие правонарушений или положительная динамика:</li> <li>- психологический климат в организации (отсутствие конфликтов и различных обоснованных жалоб):</li> <li>- высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (организация школьных лагерей в каникулярный период):</li> <li>- снижение пропусков уроков без уважительной причины:</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, школьные спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);</li> <li>охват горячим питанием:</li> </ul> <p><b>Государственно-общественное управление образованием:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в обновлении сайта образовательной организации;</li> <li>- развитие форм школьного и ученического самоуправления:</li> <li>- наличие публикаций,</li> <li>- очерки и статьи в СМИ.</li> </ul>
--	--	--

2.2	Завхоз	<p><b>Уровень исполнительской дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение требований ведения документации;</li> <li>- образцовое соблюдение правил трудового распорядка, должностной инструкции;</li> <li>- своевременность сдачи отчётов, информации, сведений и т.п.;</li> <li>- своевременность выполнения приказов, распоряжений;</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций, директора образовательной организации;</li> <li>- контроль за исполнением смет;</li> <li>- постоянный контроль за установленными квотами по расходованию электроэнергии, воды, тепла.</li> </ul> <p><b>Условия осуществления образовательной деятельности:</b></p> <p>финансовые условия (привлечение внебюджетных средств, рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- физиологическая комфортность;</li> <li>- этика оформления помещений;</li> <li>- материально-технические условия:</li> <li>- своевременное приобретение мебели, оборудования в школьную столовую и медицинский кабинет, компьютерной техники. Контроль за сохранностью этого оборудования;</li> <li>- проведение ремонтных работ,</li> <li>- обустройство территории,</li> <li>- организация питьевого режима,</li> <li>- светового режима,</li> <li>- обеспечение безопасности образовательной организации;</li> <li>- отсутствие ЧС;</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения;</li> <li>- укомплектованность штатов младшим обслуживающим персоналом;</li> <li>- учет требований работников организации, обучающихся и их родителей;</li> <li>- выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок в помещениях организации;</li> <li>- своевременное проведение инвентаризации и списания основных средств и материалов.</li> </ul>
-----	--------	--

2.3	Социальный педагог	<p><b>Уровень исполнительской дисциплины:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- образцовое соблюдение правил трудового распорядка, должностной инструкции;</li> <li>- своевременность сдачи отчётов, информации, сведений и т.п.;</li> <li>- своевременность выполнения приказов, распоряжений;</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций, директора образовательной организации.</li> </ul> <p><b>Условия осуществления образовательной деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика в уменьшении количества пропусков уроков обучающимися без уважительной причины:</li> <li>- консультации педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приёмов оказания помощи детям;</li> <li>- создание и реализация проектов и программ по преодолению проблем в процессе обучения и воспитания;</li> <li>- проведение тематических родительских собраний;</li> <li>- положительная динамика в снижении правонарушений обучающимися:</li> <li>- посещение неблагополучных семей;</li> <li>- постановка на учет в комиссию по делам несовершеннолетних.</li> </ul>
2.4	педагог-библиотекарь	<p><b>Информационно-библиотечное обслуживание:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процент охвата чтением: <ul style="list-style-type: none"> <li>· 100%</li> <li>· 90%</li> <li>· 80%</li> <li>· 70%</li> <li>· 60%</li> </ul> </li> <li>- посещаемость (отношение количества посещений к числу читателей):</li> <li>- читаемость (отношение книговыдачи к числу читателей):</li> <li>- мероприятия для педагогического коллектива.</li> </ul> <p><b>Работа с фондами:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие каталогов и карточек;</li> <li>- заказ учебников (количество, привлекаемые средства).</li> </ul> <p><b>Участие в образовательной деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в общешкольных проектах;</li> <li>- совместные проекты с учителями, классными руководителями;</li> <li>- разработка сценариев и проведение массовых мероприятий;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- библиотечные уроки (наличие программы, расписания);</li> <li>- ведение кружков, клубов.</li> </ul> <p><b>Внедрение ИКТ в деятельность библиотеки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация проектной деятельности на библиотечных уроках с использованием ИКТ;</li> <li>- ведение сайта библиотеки;</li> <li>- участие в сетевых сообществах.</li> </ul>
2.5	Классный руководитель	<p>ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 рублей.          Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 29.03.2024г.</p>