

ОТДЕЛЕНИЕ  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КИЛЕМАРСКОГО РАЙОНА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»

(ОЗН КИЛЕМАРСКОГО РАЙОНА  
ГКУ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«РЦЗН»)

ул. Мира, д. 18, пгт. Килемары,  
Республика Марий Эл, 425270

МАРЫ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН  
«ХАЛЫКЛАН ПАША ВАР  
ШОТЫШТЫ РЕСПУБЛИКЫНТЫШЫ  
ЦЕНТР» КУГИЖАНШЫ КАЗНА  
УЧРЕЖДЕНИЖЫН КИЛЕМАР  
РАЙОНЫШТЫШЫ ХАЛЫКЛАН  
ПАША ВАР ШОТЫШТЫ  
ОТДЕЛЕНИЖЫ

(МАРЫ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН  
«ХПВШРЦ» ККУ-ЖЫН КИЛЕМАР  
РАЙОНЫШТЫШЫ ХПШО-ЖЫ)

Мир өл., 18-шы п., Килемар хшп.,  
Мары Эл Республика. 425270

Тел./факс (883643) 2-16-83, электронная почта: [ozn-kilemar@mar-el.gov.ru](mailto:ozn-kilemar@mar-el.gov.ru)  
ОКПО 54678939 ОГРН 1021200765486 ИНН/КПП 1215070842/121501001

31.10.2025	№	360	Директору
на №	92	от 27.10.2025	Муниципального общеобразовательного
			учреждения «Юксарская средняя
			общеобразовательная школа»
			В.И.Кольцову
			Председателю профсоюза
			Муниципального общеобразовательного
			учреждения «Юксарская средняя
			общеобразовательная школа»
			З.М.Эрциковой

## УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

изменений в коллективный договор Муниципального общеобразовательного  
учреждения «Юксарская средняя общеобразовательная школа»  
на 2023-2026 годы

(полное наименование коллективного договора (регионального (территориального) соглашения)

Отделение занятости населения Килемарского района  
Государственного казенного учреждения Республики Марий Эл  
«Республиканский центр занятости населения»

(Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл (наименование государственного  
казенного учреждения Республики Марий Эл – центра занятости населения города (района)  
Республики Марий Эл), осуществляющего уведомительную регистрацию)

сообщает, что изменения в коллективный договор Муниципального  
(полное наименование коллективного договора (регионального  
общеобразовательного учреждения «Юксарская средняя общеобразователь-  
ная школа» на 2023-2026 годы

(территориального) соглашения  
зарегистрированы 31 октября 2025 года  
(дата регистрации)

Регистрационный номер 7

Начальник  
(наименование должности)

  
(подпись) А.С. Калашников  
(Ф.И.О.)




# Дополнения и изменения в коллективный договор

Муниципального общеобразовательного  
учреждения "Юксарская средняя  
общеобразовательная школа",  
заключенного на период  
с 13.01.2023 года по 12.01.2026 года

Подписан сторонами


От работодателя:

Директор МОУ "Юксарская средняя  
общеобразовательная школа"

 В.И. Кольцов  
"27" октября 2025 года

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета

 З.М. Эрцикова  
"27" октября 2025 года

Проведена уведомительная регистрация в отделении занятости Килемарского района государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Республиканский центр занятости населения»	
Регистрационный номер	<u>7</u>
от « <u>31</u> » <u>октября</u> 20 <u>25</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>С.И. Толочина</u>
Должность, подпись	(Ф.И.О.)

Приняты на собрании  
трудового коллектива  
Протокол №3  
от 27.10.2025 года

Вх. № 570  
28.10.2025

В коллективный договор МОУ "Юксарская средняя общеобразовательная школа", заключенный на 2023-2026 годы внести следующие изменения:

1. **Приложение № 1** Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, контролю выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений изложить в новой редакции (прилагается).

2. **Приложение № 2** Положение о порядке формирования фонда оплаты труда МОУ "Юксарская средняя общеобразовательная школа" изложить в новой редакции (прилагается).

3. **Приложение № 12** Соглашение на проведение мероприятий по охране труда изложить в новой редакции (прилагается).

Изменения, указанные в пунктах 1 и 3, вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

Изменения, указанные в пункте 2, вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01 октября 2025 года.

**Состав комиссии**  
**по регулированию социально-трудовых отношений, контролю**  
**выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и**  
**дополнений**

От работодателя:

1. Янцукова Татьяна Валериановна, зам.директора по УВР, учитель русского языка и литературы
2. Янцукова Людмила Валериановна, зам.директора по ВР, учитель иностранного языка

От работников:

1. Эрцикова Зоя Михайловна, учитель математики, председатель профкома
2. Кольцова Наталия Генриховна, учитель марийского языка и литературы



**ПРИНЯТО**  
**с учетом мнения ВОППО**  
Председатель профкома  
Эрциков З.М. Эрцикова  
« 1 » октября 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ «Юксарская средняя  
общеобразовательная школа»  
В.И. Кольцов  
« 1 » октября 2025 года



**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о порядке формирования фонда оплаты труда**  
**МОУ «Юксарская средняя общеобразовательная школа»**

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 года №283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (с последующими изменениями) и Постановлением администрации Килемарского муниципального района от 17 октября 2017 года №709 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района (с последующими изменениями).

**І. Общие положения**

1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Юксарская средняя общеобразовательная школа» (далее Учреждение).

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Месячная заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **I. Порядок и условия оплаты труда**

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

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

заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (при пятидневной рабочей неделе) или 6 (при шестидневной рабочей неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего положения;

мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависит от месячного планового ФОТ и фактически начисленной заработной платы.

10. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета

компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

12. Базовые ставки заработной (базовые должностные оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	помощник воспитателя	6221

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	младший воспитатель	6408

12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	музыкальный руководитель	9073
3	воспитатель	10469
	педагог-психолог	
4	педагог-библиотекарь	10931
	учитель	



12.4. Базовый должностной оклад педагогических работников, осуществляющих трудовую функцию по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в области воспитания", утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 г. № 53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания", устанавливается в размере 10 931 рубль.

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1 уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд	Базовый оклад,
--------	----------------

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	рублей
1 разряд	5279
2 разряд	5655
3 разряд	5841
4 разряд	6221
5 разряд	6596
6 разряд	6972
7 разряд	7912

15. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общетраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

15.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	делопроизводитель	5841
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6221

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	заведующий складом заведующий хозяйством и другие	7161

16. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с настоящим Положением:

16.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

16.2. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам, за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам - 1,15.

16.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях - 1,2;

16.4. Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на родном языке, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа – за часы занятий по русскому языку в 1-11 классах и литературе на русском языке в 5-11 классах – 1,15;

учителям родного языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателем, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15.

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 14 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 14 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 9 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 25-го числа за первую половину месяца, 10-го числа следующего за отчетным месяцем - за вторую половину.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка (Приложение №4) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

#### **Компенсационные выплаты**

18. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам предусматриваются доплаты в следующем размере:

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Учитель информатики	Работа за дисплеем ПЭВМ	12
2.	Учитель химии,	Работа с использованием химреактивов (на время подготовки и проведения лабораторных работ)	12
3.	Уборщик служебных помещений	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12
4.	Заведующий складом	Погрузочно-разгрузочные работы вручную	12
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сантехник	Обслуживание канализационных колодцев и сетей	12
6.	Повар, кухонный работник	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов;	12

		работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	
7.	Младший воспитатель	Работа в ночное время	12
8.	Машинист по стирке белья	Использование моющих и дезинфицирующих средств	12

Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

21. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере 50 процентов часовой ставки (оклада).

21.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

21.2. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

21.3. Водителю легкового автомобиля за фактически отработанное время устанавливаются доплаты:



- за ненормированный рабочий день - в размере 25 % оклада при условии непредоставления дополнительного оплачиваемого отпуска по данному основанию;
- за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей): водителям 2 класса – в размере 10 % оклада, водителям 1 класса – в размере 25 % оклада;
- за профессиональное мастерство - в размере 50 % оклада.

«Водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Квалификационные категории (классность) водителям присваиваются приказом руководителя на основании документов о прохождении переподготовки и наступления соответствующего стажа работы.

21.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководства; проверка письменных работ обучающихся;

заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками; руководство предметными методическими объединениями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, приказом на конкретный учебный год. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

22. За работу с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа подряд педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата в размере 30 % ставки заработной платы (должностного оклада) за каждый час работы, проведенный после перерыва во вторую часть рабочей смены.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы (должностной оклад), к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

23. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается доплата в размере 15 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работникам:

привлекаемым для работы в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, для работы в пришкольных лагерях дневного пребывания

по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий; для работы в загородных лагерях круглосуточного пребывания детей;

24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, при изменении в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника.

### **Стимулирующие выплаты**

25. К стимулирующим выплатам относятся:

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

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается приказом руководителя, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по показателям интенсивности и за высокие результаты труда работникам в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

27. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

27.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

27.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

28. Надбавка за стаж работы устанавливается:

Педагогическим работникам – за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении, выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада):

от 1 года до 10 лет – 10%;

от 10 до 15 лет – 15%;

от 15 до 20 лет – 20%;

свыше 20 лет – 30%.

29. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 50000 рублей.

#### 30. Премии по итогам работы

Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием организации, и обязательную доплату до МРОТ.

Премирование работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с показателями, указанными в Приложении 3 настоящего положения.

Стимулирование работников Учреждения осуществляется по балльной системе. Размер стимулирующей выплаты конкретного работника Учреждения определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Надбавка стимулирующего характера за результативность работы устанавливается приказом по Учреждению на основании протоколов Комиссии за отчетный период.

31. Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника организации:

- За выполнение дополнительного объема работ или за высокие результаты работы до 100% от размера заработной платы, установленной трудовым договором.
- За участие в работе экспертных комиссий муниципального и республиканского уровня – до 100% от размера заработной платы.
- За многолетний труд на предприятии в связи с выходом на пенсию – 100% от размера заработной платы.

Единовременное премирование выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

#### 32. Иные поощрительные выплаты, материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Материальная помощь выплачивается до 100% от размера заработной платы, на основании письменного заявления работника Учреждения в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака, рождением ребенка и иными обстоятельствами;

- к юбилейным датам работника (50, 55 лет и далее каждые пять лет);
  - в связи со смертью близких родственников (отец, мать, жена, муж, родной брат, родная сестра, или брат или сестра от общей матери либо общего отца, сын, дочь);
  - на лечение;
  - в целях социальной поддержки (кража, пожар, грабеж).
33. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

34. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней зарплатной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

36. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада руководителя учреждения:

- заместителю директора по УВР - 80 %;
- заместителю директора по ВР - 80%.

37. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

38. Отдел образования и молодежи может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Отделом образования и молодежи премии за выполнение особо важных и сложных заданий, и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

39. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается

Отделом образования и молодежи в кратности от 1 до 8.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

40. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с отделом образования и молодёжи администрации Килемарского муниципального района.

41. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного отделом образования и молодёжи администрации Килемарского муниципального района.



**Приложение 1**  
к Положению о порядке формирования  
фонда оплаты труда

**Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности**

Категория работника	Виды доплат	Размер доплаты, % к ставке
Педагогические работники	1. За выполнение обязанностей классного руководителя: <ul style="list-style-type: none"> <li>• за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл за класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе;</li> <li>• за счет средств федерального бюджета</li> </ul>	2500 руб.  10000 руб.
	2. За проверку письменных работ от ставки заработной платы: учителям начальных классов, по русскому языку, литературе, родному языку, иностранному языку, математике, биологии, химии	5 – 20
	3. За заведование: <ul style="list-style-type: none"> <li>• учебными кабинетами, лабораториями</li> <li>• спортзалом</li> </ul>	5 – 10 5 – 10
	4. За заведование учебной, комбинированной мастерской; кабинетом обслуживающего труда.	10 - 15
	5. За заведование школьным музеем.	10 - 20
	6. За реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	10 - 20
	7. За работу на сайте образовательной организации, в автоматизированных информационных системах (АИС).	10 - 15
	8. За работу председателем профсоюзного комитета.	10 - 15

9. За руководство школьными и районными методобъединениями, летним лагерем, организацию научно-методической работы по сетевому взаимодействию школа-ВУЗ	3 - 10
10. Диспетчер по расписанию	10 - 20
11. Выполнение функций лаборанта	7 - 15
12. За заведование пришкольным участком (теплицей) и озеленение школы.	10 -15
13. За руководство информационной деятельностью, качественное и своевременное представление информации о деятельности ОУ на образовательном портале РМЭ, заполнение электронных мониторингов, сетевого города.	5 – 15
14. За подвоз учащихся и предупреждение детского травматизма.	10 – 20
15. За общественную работу в интересах коллектива (во внеурочное время)	5 - 10
16. Ответственной за ОТ и ТБ.	10
17. За работу в качестве организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий.	5
18. Проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов, утвержденных учебным планом ОО.	исходя из ставки учителя за час урока
19. За обеспечение безопасности жизнедеятельности школы.	10
20. За работу с поставщиками учебной книгоиздательской продукции.	15
21. За обслуживание школьной аппаратуры для сопровождения образовательного процесса.	6
22. За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, совещаний при директора, собраний трудового коллектива.	10
23. За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей.	5 – 100

**Приложение 2**  
к Положению о порядке формирования  
фонда оплаты труда

**Перечень показателей  
для распределения надбавки за интенсивность и  
высокие результаты труда работникам**

№ п/п	Показатель качества результата труда	Сумма или % от оклада
	<b>Учителя</b>	
1.	Качество предметных знаний:	до 30 % от ставки заработной платы
1.1.	Результаты ЕГЭ и ГИА учащихся 9-х, 11-х классов.	
1.2.	Контрольные срезы знаний по полугодиям и соответствие их результатов итоговым оценкам.	
2.	Наличие высоких достижений детей в предметной области: Результаты достижений, подтвержденные дипломами, сертификатами.	до 50 % от ставки заработной платы
3.1	Наличие разработанных программ факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, методических разработок подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии) Показатели исследовательской/инновационной деятельности: программы, проекты – позитивные результаты достижений, участие в реализации Программы развития ОУ	до 30 % от ставки заработной платы
3.2		
4.	Участие в профессиональных конкурсах: Подтверждающие документы (печатные работы, статьи, свидетельства, удостоверения, справки, сертификаты, рецензии)	до 100 % от ставки заработной платы

5.	Результативность внеурочной деятельности: % охвата учащихся внеурочной деятельностью (кружки, секции, факультативы, система воспитательной работы)	до 50 % от ставки заработной платы
5.1	Активность учащихся в жизни класса, школы, социума посредством участия в школьных органах самоуправления и социально значимых проектах;	
5.2	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	
6.	Руководство МО, член республиканской экспертной группы по оценке уровня профессионализма педагогических работников в процессе аттестации, эксперт по аккредитации;	до 50 % от ставки заработной платы
6.1.	Работа в предметной экзаменационной комиссии, организатор на экзаменах	
7.	Участие в подготовке помещений, здания и территории школы к новому учебному году	до 100 % от ставки заработной платы
8.	Высокие результаты выполнения работ, не установленных в должностных обязанностях: очное участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, самый классный классный и др.)	до 100 % от ставки заработной платы
	<b>Учителя и прочие работники</b>	
1.	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, по приказу руководителя Учреждения	до 2000 рублей
2.	За интенсивность и напряженность труда, связанную с участием в подготовке локальных актов Учреждения и контролем за их выполнением	до 1000 рублей
3.	Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников	до 50 % от ставки заработной платы
4.	Организация питания обучающихся и сбора средств на питание	до 1000 рублей
5.	За организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и обучающимися в форме экстерната, обучение на дому.	до 1000 рублей
6.	Заполнение аттестатов и книги выдачи аттестатов обучающихся 9, 11 классов	до 1000 рублей
7.	Оформление наградных материалов на обучающихся, родителей и работников Учреждения	до 1000 рублей
8.	За качественную организацию работы школьного лагеря дневного пребывания	до 100 % от ставки заработной

		платы
9.	Организация и проведение на высоком уровне районных и региональных мероприятий на базе Учреждения	до 100 % от ставки заработной платы
10.	Награждение Почетной грамотой Килемарского муниципального района	до 100 % от ставки заработной платы
11.	За качественную работу и высокую результативность работы в отчетном периоде	до 100 % от ставки заработной платы

**Приложение 3**  
к Положению о порядке формирования  
фонда оплаты труда

**Перечень показателей для распределения надбавки за интенсивность и  
высокие результаты труда работникам  
МБОУ «Юксарская средняя общеобразовательная школа»**

	Критерии и показатели	Балл
<b>Учителя</b>		
1.	<b>Критерий: Динамика предметных знаний (максимум 25 баллов)</b>	
1.1.	Результаты итоговых контрольных работ с обоснованием на основе таблиц, диаграмм с представленными выводами. В данном показателе необходимо представление результатов овладения предметными знаниями через анализ объективных и субъективных причин, повлиявших на изменения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• позитивная динамика –</li> <li>• стабильный показатель –</li> <li>• наличие объективного обоснования при отрицательных изменениях-</li> <li>• показатель не представлен-</li> </ul>	10 5 3 0
1.2.	Соответствие результатов итоговых контрольных работ итоговым четвертным оценкам.	5
1.3.	Позитивная динамика результатов обучения «слабоуспевающих» учащихся.	5
1.4.	Позитивная динамика промежуточных результатов обучающихся, имевших одну или две «3» за предыдущий период.	5
2.	<b>Критерий: Познавательная активность детей (20 баллов)</b>	
2.1.	Участие обучающихся и наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня (соревнования, конкурсы, фестивали, смотры, олимпиады и др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Школьный уровень-</li> <li>• Муниципальный уровень-</li> <li>• Республиканский уровень-</li> </ul>	5 10 20



3.	<b>Критерий: Показатели включенности в методическую работу (макс 20 баллов):</b>	
3.1.	Наличие повышения квалификации; Распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК;	5
3.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Школьный уровень-</li> <li>Муниципальный уровень-</li> <li>Республиканский уровень-</li> </ul>	4 7 10
3.3.	Наличие публикаций в СМИ и на сайте школы	5
4.	<b>Критерий: Исполнительская дисциплина (макс 15 баллов):</b>	
4.1	Своевременное и качественное исполнение документов подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел); <ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие нарушений, замечаний –</li> <li>Выполнена-</li> <li>Регулярно-</li> </ul>	5 3 1
4.2	Выполнение теоретической и практической части программы;	5
4.3	Посещение организационно-методических мероприятий	5
5.	<b>Критерий: Показатели владения современными технологиями (макс 10 баллов)::</b> Самоанализ, анализ использования современных образовательных и ИКТ технологий, здоровьесберегающих технологий, подтвержденный представленными конспектами (фрагментами конспектов) уроков, занятий, результатами достижений, программными и методическими материалами, перечнем используемых и разработанных УМК. <ul style="list-style-type: none"> <li>Системно использует современные образовательные технологии/методики</li> <li>показатель отражен полно-</li> <li>показатель отражен достаточно-</li> <li>показатель не проявляется, описание противоречиво</li> </ul>	10 8 5 0
6.	<b>Критерий: Содержание кабинета (макс 10 баллов)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Эстетическое оформление, методическое и техническое содержание кабинета (наличие паспорта кабинета, плана работы кабинета)</li> <li>Систематическое обновление стендов и наглядного материала</li> </ul>	5 5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Заместитель директора по УВР</b>		
1.	Обеспечение положительной динамики деятельности школы по четвертям и году	до 10
2.	Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня	до 10
3.	Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	до 10
4.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана работы школы, наличие публикаций в СМИ и сайте школы	до 10
5.	Составление локальных актов, программ, регулирующих образовательный процесс	до 10
6.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 10
7.	Обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы, в том числе своевременное заполнение	до 10

	мониторинга на КТМО	
8.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 10
9.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 10
10.	Осуществление контроля за ведением экспериментальной, исследовательской, научной работы обучающимися и педагогами	до 10
<b>Итого</b>		<b>100</b>

### Старший воспитатель дошкольной группы

Показатель	Балл
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики: <ul style="list-style-type: none"> <li>На уровне прошлого года</li> <li>Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>На уровне прошлого года</li> <li>Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.3. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты деятельности по курируемым старшим воспитателем направлениям</b>	
2.1. Доля воспитанников от общего их числа в ДГ занявших призовые места на различных конкурсах, соревнованиях в сравнении с прошлым учебным годом на муниципальном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>выше</li> </ul>	0,5 1
2.2. Доля воспитанников от общего их числа в ДГ занявших призовые места на различных конкурсах, соревнованиях в сравнении с прошлым учебным годом на республиканском уровне <ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>выше</li> </ul>	1 1,5
2.3. Наличие призовых мест участия ДГ в мероприятиях муниципального уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>выше</li> </ul>	0,5 1
2.4. Наличие призовых мест участия ДГ в мероприятиях республиканского уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>выше</li> </ul>	1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>7</b>
<b>Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым старшим воспитателем направлениям</b>	
3.1. Наличие нововведений переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством старшего воспитателя в	1

прошлом учебном году	
3.2. Педагогами, курируемыми старшим воспитателем, разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), воспитательно-образовательные программы для внутреннего пользования	1
3.3. Количество авторских публикаций, выступлений, подготовленных старшим воспитателем и педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1 1,5
3.4. Количество открытых занятий (мастер-классов), проведенных курируемыми старшим воспитателем педагогами, в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1 1,5
3.5. Старшим воспитателем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	1
3.6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций старшего воспитателя о различных аспектах деятельности ДГ в периодической печати и Интернете	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>8</b>
<b>Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>	
4.1. Доля педагогов, освоивших и применяющих в работе с детьми современные образовательные и здоровьесберегающие технологии, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.2. Доля педагогов, занятых сопровождением творческой деятельности воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.3. Доля педагогов, использующих ИКТ и другие инновационные технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.5. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.6. Доля педагогов, оказывающих воспитанникам дополнительные образовательные услуги	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>5</b>
<b>Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга воспитательно-образовательного процесса, методического контроля.</b>	
5.1. Наличие у старшего воспитателя системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников	0,5

5.2. План мониторинга воспитательно-образовательного процесса выполнен:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>не менее, чем на 70 %</li> <li>на 100%</li> </ul>	0,5 1
5.3. План методического контроля выполнен:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>не менее, чем на 70 %</li> <li>на 100%</li> </ul>	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 6. Уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ</b>	
6.1. Доля педагогов, формирующих свое портфолио, в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>выше</li> </ul>	0,5 1
6.2. Количество педагогических работников в ДГ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>повысилось</li> </ul>	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 7. Качество реализации плана методической работы</b>	
7.1. Старшим воспитателем внедряются новые формы методической поддержки профессионального уровня педагогов ДГ	2
7.2. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>на 100%</li> <li>более чем на 100%</li> </ul>	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в ДГ</b>	
8.1. Доля родителей высоко оценивающих качество воспитания и образования в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>повысилась</li> </ul>	0,5 1
8.2. Доли участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями дополнительного образовательного для развития воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>на том же уровне</li> <li>повысилась</li> </ul>	0,5 1
8.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу неразрешенных конфликтных ситуаций	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 9. Общественная активность</b>	
9.1. Ведет активную общественную деятельность (член профкома, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	0,5
9.2. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>1,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>35,5</b>

**Воспитатель дошкольной группы**

<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
-------------------	-------------

<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики в сравнении с тем же показателем воспитателей ДГ такой же возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	1 2
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	1 2
а. Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДГ в сравнении с тем же показателем воспитателей ДГ ведущих адаптацию возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	1 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>6</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> <li>• Уровень ДГ (за каждое)</li> <li>• Муниципального уровня (за каждое)</li> <li>• Республиканского уровня (за каждое)</li> <li>• Всероссийского уровня (за каждое)</li> </ul>	0,5 0,5 1 1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие педагога в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	3
3.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Советом педагогов (или уполномоченным объединением) для работы в ДГ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>5</b>
<b>Критерий 4. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности</b>	
4.1. Предметно-развивающая среда соответствует задачам программ, использующих в работе с воспитанниками	3
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>	
5.1. Педагог активно осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	1,5
5.2. Педагог знает основные положения программ воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми образовательной программы	1,5
5.3. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями)	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>5</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	



6.1. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень ДГ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	1 1 1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в газете ДГ, педагогических и других изданиях, сайте ДГ	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах, выставка и т.д.</b>	
7.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
7.2. Результат участия педагога в конкурсе:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная компетентность:</b>	
8.1 Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 9. Работа с родителями</b>	
9.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДГ	3
9.2. Наличие плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• более 60%</li> <li>• 100%</li> </ul>	1 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>6</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
10.1. Низкий процент заболеваемости детей от числа детей группы	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• До 5%</li> <li>• Свыше 5%</li> </ul>	2 1
10.2 Строгое соблюдение режима дня и двигательной активности	2
10.3. Педагог активно внедряет здоровьесберегающие технологии (соблюдает режим закаливания, обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	2
10.4.Организация питания (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)	1
10.5. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	2
10.6. Строгое соблюдение правил СанПиНа, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>10</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации в группе</b>	
11.1. Педагог своевременно и качественно ведёт документацию группы	1
11.2. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	

12.1. Методическая служба (является членом и активно работает)	0,5
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДГ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 13. Отсутствие родительской задолженности</b>	<b>1</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 13</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 14. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции)</b>	<b>1</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 14</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 15. Превышение плановой наполняемости:</b> - дошкольные группы: на 25%; на 35%; на 50%	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 15</b>	<b>3</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>56,5</b>

#### **Музыкальный руководитель дошкольной группы**

<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам музыкального развития дошкольников</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики музыкальных способностей детей в сравнении с тем же показателем по годам <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель музыкальной подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в музыкальных и творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> <li>• Уровень ДГ (за каждое)</li> <li>• Муниципального уровня (за каждое)</li> <li>• Республиканского уровня (за каждое)</li> <li>• Всероссийского уровня (за каждое)</li> </ul>	0,5 0,5 1 1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие музыкального руководителя в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.4. Музыкальным руководителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Советом педагогов (или уполномоченным объединением) для работы в ДГ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 4. Создание условий для организации музыкально-творческой деятельности</b>	

4.1. Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (портреты композиторов и выдающихся исполнителей, разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и игры, костюмы и т.д.)	1,5
4.2. Сопровождение самостоятельной музыкальной деятельности детей в группе (сопровождение организации музыкальных уголков)	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>	
5.1. Музыкальный руководитель осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	1
5.2. Музыкальный руководитель знает основные положения программ музыкального воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми программ музыкального развития	1
5.3. Музыкальным руководителем используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	1,5
5.4. Имеется фонотека, картотека игр и пособий.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>4,5</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	
6.1. Музыкальным руководителем подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ДГ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в газете ДГ, педагогических и других изданиях, сайте ДГ	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.</b>	
7.1. Музыкальный руководитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
7.2. Результат участия музыкального руководителя в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная компетентность</b>	
8.1. Музыкальный руководитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 9. Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых</b>	
9.1 Оказание дополнительных музыкальных услуг для детей ДГ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2. Проведение совместных праздников детей, родителей и сотрудников ДОУ.	1
9.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы музыкального руководителя ДГ	0,5

9.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)		1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>		<b>3,5</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>		
10.1. Обеспечение включения музыки в различные виды деятельности детского сада (при проведении зарядки, на занятиях по изо т.д.)		1
10.2. Обеспечение использования музыки при организации режимных моментов (перед сном, во время приема пищи, прогулки и т.д.)		1
10.3. Обеспечение соблюдения правил СанПиН и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.		1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>		<b>3</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации</b>		
11.1. Музыкальный руководитель своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.		0,5
11.2. Музыкальный руководитель своевременно и качественно ведёт документацию		0,5
11.3. Музыкальный руководитель своевременно и качественно предоставляет администрации информационные материалы и отчеты		0,5
11.4. Имеет материалы диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.		1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>		<b>2,5</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>		
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)		1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации МОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)		1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежи		1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>		<b>3</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>33,5</b>
<b>Воспитатели ГПД</b>		
1.	<b>Уровень развития (коррекции) коммуникативных умений и навыков, самостоятельности, инициативности, навыков самообслуживания: результаты мониторинговых исследований по группе (индивидуальные показатели) (маx 10 б.)</b>	5-10
2.	<b>Качественная и систематическая организация досуга в большую перемену. Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, смотрах и соревнованиях (маx 10 б.)</b>	10
3.	<b>Исполнительская дисциплина (маx 10 б.):</b> Своевременное и качественное исполнение документов подготовки отчетов, заполнения журналов); <ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие нарушений, замечаний –</li> <li>Регулярно-</li> </ul> Посещение организационно-методических мероприятий	4 2 4
4.	<b>Динамика уровня воспитанности (маx 10):</b> результаты мониторинговых исследований. <ul style="list-style-type: none"> <li>наличие позитивной динамики -</li> <li>отсутствие позитивной динамики -</li> <li>понижение -</li> </ul>	10 4 0

5.	<b>Познавательная активность детей: (маx 15)</b> Участие детей в различных мероприятиях: результаты достижений, подтвержденные дипломами, сертификатами. <ul style="list-style-type: none"> <li>• всероссийский уровень,</li> <li>• международный –</li> <li>• региональный –</li> <li>• муниципальный –</li> <li>• уровень ОУ –</li> </ul>	15 10 7 5 3
6.	<b>Показатели включенности в методическую работу (маx15)</b>	5
6.1.	Наличие повышения квалификации;	5
6.2.	Распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения <ul style="list-style-type: none"> <li>• Школьный уровень-</li> <li>• Муниципальный уровень</li> <li>• Республиканский уровень-</li> </ul>	5 7 10
6.3.	Наличие публикаций в СМИ и сайте школы	5
	<b>Итого</b>	<b>70</b>
<b>Заместитель директора ВР, Советник директора по воспитанию</b>		
1.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 10
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 10
3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 10
4.	Уровень проведения внеклассных общешкольных мероприятий	до 10
5.	Уровень организации ДНД, дежурства по школе	до 10
6.	Качественное и своевременное оформление школы Наличие публикаций в СМИ и сайте школы	до 10
7.	Обеспечение положительной динамики деятельности школы по четвертям и году	до 10
8.	Обеспечение участия обучающихся школы в конкурсах, смотрах, соревнованиях различного уровня	до 10
9.	Положительная динамика по количеству призовых мест в конкурсах разного уровня среди обучающихся	до 10
10.	Составление локальных актов, программ, социальных проектов, регулирующих образовательный процесс	до 10
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Педагог-психолог</b>		
1.	<b>Динамика в коррекции развития, адаптации обучающихся и воспитанников: результаты коррекции развития, адаптации обучающихся и воспитанников с обоснованием достигнутых результатов (таблицы, диаграммы, выводы) (маx 10)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Позитив. динамика –</li> <li>• стаб. показатель –</li> <li>• наличие объективного обоснования при отрицательных изменениях-</li> <li>• показатель не представлен –</li> </ul>	10 5 3 0
2.	<b>Наличие психологического комфорта (маx 10):</b> данные психологического обследования <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие показателя -</li> </ul>	10 2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие показателя -</li> </ul>	
3.	<b>Количество индивидуальных и фронтальных консультаций детей и/или родителей в динамике(маx 10):</b> журналы учета консультаций	до 10
4.	<b>Количество индивидуальных и фронтальных консультаций педагогов в динамике (маx 10) :</b> журналы учета консультаций	до 10
5.	<b>Показатели включенности в методическую работу (маx 20)</b>	
5.1.	Наличие повышения квалификации;	5
5.2.	Распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК; <ul style="list-style-type: none"> <li>Школьный уровень-</li> <li>Муниципальный –</li> <li>Республиканский -</li> </ul>	3 5 10
5.3.	Наличие публикаций в СМИ и сайте школы	5
6.	<b>Исполнительская дисциплина (маx 15)</b>	
6.1.	Своевременное и качественное исполнение документов подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел);	5
6.2.	Посещение организационно-методических мероприятий	5
6.3.	Выполнение плана работы	5
7.	<b>Составление программ, социальных проектов в соответствии с целями деятельности. (маx 15)</b>	до 15
	<b>Итого:</b>	<b>90</b>
<b>Социальный педагог</b>		
1.	<b>Организация деятельности в соответствии с направлениями: (маx 20)</b>	
1.1.	Работа по выполнению программы реабилитации и адаптации несовершеннолетних.	до 10
1.2.	Приобщение учащихся к здоровому образу жизни: мониторинг коррекционной работы и выполнения программы реабилитации и адаптации несовершеннолетних с обоснованием достигнутых результатов (таблицы, диаграммы, выводы, конспекты занятий, классных часов по ЗОЖ)	до 10
2.	<b>Количество индивидуальных консультаций родителей: (маx 10)</b>	до 5
2.1.	аналитическая справка, статистический отчет Количество индивидуальных консультаций учащихся: аналитическая справка, статистический отчет	до 5
3.	<b>Патронат семей, находящихся в трудной жизненной ситуации,</b> неблагополучных от общего количества состоящих на учете: аналитическая справка, акты обследования (маx 10)	до 10
4.	<b>Участие в социальных благотворительных акциях: (маx 15)</b> результаты, отзывы учащихся, социальных партнеров. <ul style="list-style-type: none"> <li>Школьный уровень-</li> <li>Муницип. уровень-</li> <li>Респуб. уровень-</li> </ul> Составление программ, социальных проектов в соответствии с целями деятельности.	3 5 10 5
5.	<b>Показатели включенности в методическую работу (маx 15)</b>	
5.1.	Наличие повышения квалификации;	5
5.2.	Распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК; <ul style="list-style-type: none"> <li>Школьный уровень-</li> </ul>	3

5.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Муниципальный –</li> <li>Республиканский -</li> </ul>	5 7 3
6.	<b>Исполнительская дисциплина (маx 10)</b>	
6.1.	Своевременное и качественное исполнение документов	до 8
6.2.	Выполнение плана работы	4
6.3.	Посещение организационно-методических мероприятий	4
	<b>Итого:</b>	<b>80</b>
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</b>		
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, ведение документации	до 20
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарно - техническое состояние помещений и прилегающей территории	до 10
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 20
4.	Ведение отчетной документации	до 10
5.	Активное участие в обеспечении школы материально-техническим оборудованием	до 10
	<b>ИТОГО</b>	<b>70</b>
<b>Библиотекарь</b>		
1.	<b>Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Позитив. динамика –</li> <li>стаб. показатель –</li> <li>наличие объективного обоснования при отрицательных изменениях-</li> <li>показатель не представлен-</li> </ul> <b>Оформление тематических выставок (маx 15)</b>	10 5 3 0 5
2.	<b>Участие в организации и проведении различных школьных и внешкольных мероприятий</b> , в том числе родительских собраний, участие в работе педагогического совета и т.д. <b>(маx 10)</b>	до 5
2.1.	Образцовое содержание библиотеки.	до 5
3.	<b>Исполнительская дисциплина (маx 15)</b>	
	Своевременное и качественное исполнение документов	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие нарушений, замечаний –</li> </ul>	
3.1.	Выполнение плана работы	5
3.2.	Посещение организационно-методических мероприятий	5
4.	<b>Показатели включенности в методическую работу (маx15):</b>	
4.1.	Наличие повышения квалификации;	5
4.2.	Распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, курсах повышения квалификации, НПК;	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Школьный уровень-</li> <li>Муниципальный уровень-</li> <li>Республиканский уровень-</li> </ul>	3 5 7
4.3.	Наличие публикаций в СМИ	3
	<b>Итого</b>	<b>55</b>
<b>Обслуживающий персонал</b>		
<b>(уборщик служебных помещений, дворник, подсобная рабочая, кухонный работник и т.д.)</b>		
1.	Систематическое проведение генеральных уборок, поддержание закрепленных территорий в порядке	до 10
2.	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся. Экономия электроэнергии, воды	до 15

3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	до 10
4.	Участие в озеленении помещений и территории школы, подготовке школы к мероприятиям	до 10
	<b>Итого</b>	<b>45</b>
<b>Заведующая складом</b>		
1.	Систематическое отслеживание соответствия поступаемой на склад продукции сертификатам соответствия и качественным удостоверениям на данный товар	до 10
2.	Ведение учета соответствия сданных и использованных на питание обучающихся средств.	до 10
3.	Своевременное и качественное исполнение документов (отчеты, накладные, журналы складского учета и др.)	до 10
4.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований для обеспечения сохранности продуктов питания на складе и подвальных помещениях (овощи)	до 10
5.	Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	до 5
6.	Содержание холодильного оборудования в порядке	до 5
	<b>Итого:</b>	<b>50</b>
<b>Делопроизводитель</b>		
1.	Своевременное и качественное ведение трудовых книжек, карточек Т-2, приказов, личных дел работников и др. документации	до 5
2.	Своевременное отслеживание соблюдения работниками сроков выполнения входящих документов, учет исходящих документов, заявлений, справок	до 5
3.	Систематический сбор и оформление денежных средств на питание обучающихся	до 15
5.	Ведение учета военнообязанных, с предоставлением соответствующих отчетов. Выдача справок. Оформление документов для пенсионного фонда	до 10
6.	Распечатывание материалов, работа с ксероксом, принтером	до 15
	<b>Итого:</b>	<b>50</b>
<b>Технолог по питанию</b>		
1.	Систематическое составление меню с указанием калорий и соотношения БЖУ. Бракераж готовых блюд. Систематическое отслеживание технологии приготовления блюд.	до 10
2.	Своевременное и качественное исполнение документов (отчеты по питанию, бракеражный журнал, медицинская документация и др.)	до 10
3.	Ведение просветительской работы по здоровому питанию и ведению здорового образа жизни (выпуск санбеллютеней, стендов). Проведение мониторингов, опросов обучающихся и их родителей	до 10
	<b>Итого</b>	<b>30</b>

#### **Младший воспитатель дошкольной группы**

<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
<b>Критерий 1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика)</b> - соответствует санитарным нормам - допускается нарушение	0 – 1 балла
<b>Критерий 2. Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН</b> - качественная уборка - некачественная уборка	0 – 1 балла



<b>Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка</b> - отсутствует - наличие жалоб	0 – 1 балла
<b>Критерий 4. Оперативность выполнения заданий администраций МОУ «Юксарская СОШ»</b> - своевременные - несвоевременные	0 – 1 балла
<b>Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса</b> - в соответствии с требованиями - нарушение этики общения	0 – 1 балла
<b>Критерий 6. Соблюдение техники безопасности и охраны труда</b> - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
<b>Критерий 7. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий</b> - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
<b>Критерий 8. За результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников группы</b> - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 1 балла
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>8 баллов</b>

**Повар (старший повар), помощник повара**

<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
<b>Критерий 1. Качественная подготовка пищи для воспитанников ДГ</b> - в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи - с нарушением требования по качественному приготовлению пищи	0 – 1 балла
<b>Критерий 2. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями САН - ПИН</b> - в соответствии с требованием - с нарушением (комиссия)	0 – 1 балла
<b>Критерий 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи</b> - положительные отзывы - отсутствие жалоб - наличие жалоб	0 – 1 балла
<b>Критерий 4. Старший повар</b> - за выполнение должностных обязанностей в соответствии с требованиями	0 – 1 балла
<b>Критерий 5. Строгое выполнения поварами закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи</b> - в соответствии с требованиями - с нарушением	0 - 1 балла
<b>Критерий 6. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса</b> - в соответствии с требованиями - нарушение	0 – 0,5 балла

<b>Критерий 7. Соблюдение ТБ при выполнении работы</b> - в соответствии с требованием - нарушение	0 –1 балла
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям старшего повара и помощника повара</b>	<b>6,5 баллов</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям повара</b>	<b>5,5 баллов</b>

#### **Машинист по стирке и ремонту белья**

<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
<b>Критерий 1. Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования</b> - в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	0 – 1 балла
<b>Критерий 2. Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов</b> - в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	0 – 0,5 балла
<b>Критерий 3. Своевременная и качественная стирка белья. Спецодежды, полотенец, штор и др. в стиральных машинах, и вручную в соответствии с установленным в ДГ графиком</b> - в соответствии с требованиями - отсутствие не соответствия с требованиями (правилами)	0 – 1 балла
<b>Критерий 4.Своевременный и качественный ремонт белья</b> - в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	0 – 1 балла
<b>Критерий 5. Отсутствие замечаний стирке и ремонту белья</b>	0 – 0,5 балла
<b>Критерий 6.Соблюдение правил ведения установочной документации.</b>	0 – 0,5 балла
<b>Критерий 7. Соблюдение СанПиНа и ТБ и ОТ при выполнении работы</b> - соблюдение правил ТБ - нарушение правил ТБ	0 – 0,5 балла
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>5 баллов</b>

#### **Водитель**

<b>Показатель</b>	<b>балл</b>
<b>1. Техническое состояние транспорта в соответствии с требованиями по эксплуатации</b> • В соответствии с требованиями • Не соответствие требований (проверка)	0-2 балла
<b>2. Количество замечаний и предписаний по техническому состоянию автотранспорта в сравнении с предсказаниями</b> • Уменьшилось • Отсутствуют замечания • Повысились	0-2 балла
<b>3. Соблюдение правил перевозок</b> • В соответствии с требованиями • Не соответствие с требованиями (правилами)	0-2 балла
<b>4. Соблюдение санитарно – гигиенических требований в транспорте</b>	0-2 балла
<b>5. Количество замечаний (предписаний) по вопросам безопасности перевозок в сравнении с предыдущим годом</b> • Уменьшилось • Отсутствуют замечания	0-3 балла

• Повысилось	
<b>6. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий</b>	3 балла
<b>7. Рациональное использование горючего</b>	2 балла
<b>8. Соблюдение техники безопасности при выполнении работы</b>	4 балла
• Соблюдение правил ТБ	
• Нарушение правил ТБ	
<b>Итого:</b>	<b>20 баллов</b>

## **Приложение 4**

к Положению о порядке формирования  
фонда оплаты труда

### **П О Р Я Д О К**

#### **определения стажа педагогической работы**

1. Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с трудовой книжкой педагогического работника (при наличии) и (или) сведениями о его трудовой деятельности, содержащимися в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – сведения о трудовой деятельности).

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании справок о работе за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных образовательными организациями и организациями, осуществляющими обучение (далее – организации), на основании документов организации, подтверждающих стаж работы педагогического работника по специальности в том числе приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей. Справки о работе должны содержать подпись руководителя организации либо лица, его замещающего, печать организации, данные о наименовании организации, должности и времени работы педагогического работника в указанной должности, дату выдачи, а также реквизиты документов, на основании которых подготовлена справка о работе.

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, могут приниматься показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1. пункта 3 настоящего Порядка.

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (отделениях по делам несовершеннолетних) органов внутренних дел.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю организации по согласованию с ВОППО.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

9. Время педагогической работы в организациях, выполняемой педагогическим работником помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

**Приложение № 12**  
к коллективному договору  
МОУ "Юксарская СОШ"

**ПРИНЯТО**  
**с учетом мнения ВОППО**  
Председатель профкома  
Эрциков З.М. Эрцикова  
«01» сентября 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ «Юксарская средняя  
общеобразовательная школа»  
В.И. Кольцов  
«01» сентября 2025 года

**Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2025-2026 учебный год**  
МОУ "Юксарская средняя общеобразовательная школа"

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость , в руб.	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобождённых от тяжёлых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1. Организационные мероприятия</b>										
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-	0	чел.	30	Постоянно согласно графика	специалист по охране труда	4	4		

**ПРИНЯТО**  
с учетом мнения **ВОППО**  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_З.М. Эрцикова  
«01» сентября 2025 года

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ «Юксарская средняя  
общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_В.И. Кольцов  
«01» сентября 2025 года

**Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2025-2026 учебный год**  
**МОУ "Юксарская средняя общеобразовательная школа"**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость , в руб.	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответствен ный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобождён ных от тяжёлых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1. Организационные мероприятия</b>										
1	Обучение работников безо- пасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ	0	чел.	30	Постоянно согласно графика	специалист по охране труда	4	4		

	"Организация обучения по безопасности труда. Общие положения"									
2	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	0	кол-во раз	2	август	директор, специалист по охране труда	4	4		
3	Проведение инструктажей по охране труда	0	чел.	30	август, январь	директор, специалист по охране труда	4	4		
4	Организация проверки знаний по охране труда работников	0	чел.	30	согласно графика	специалист по охране труда	4	4		
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: -работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; -работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; -работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; -работники, которые обеспечиваются специальной	0	чел.	30	до 1.09	директор	4	4		



	одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; -работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.									
<b>2. Технические мероприятия</b>										
6	Нанесение на мебель цветовой маркировки согласно требований СанПин.	300	чел.	30	август	директор завхоз	4	4		
7	Частичный ремонт системы канализации и водоснабжения в школе				в течение года	директор завхоз	4	4		
8	Частичный ремонт отмостков здания	8000	м2	20	в течение года	директор завхоз	4	4		
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>										
9	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников	24000	чел.	30	август	директор завхоз	4	4		
10	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	7000	чел.	30	август	директор завхоз	4	4		
11	Расходы на предупредительные меры по сокращению	14404,08	чел.		декабрь	директор завхоз	4	4		

	производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников									
11	Приобретать дезинфицирующие и моющие средства	9000	чел.	10	в течение года	директор завхоз	4	4		
12	Провести гигиеническое обучение работников	1000	чел.	30	сентябрь	директор завхоз	4	4		
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>										
13	Обеспечить уборщиков служебных помещений, учителей химии, биологии, зав. участком, поваров спецодеждой и рабочим инвентарем.	18000	чел.	15	в течение года	директор завхоз	4	4		
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>										
14	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций по пожарной безопасности	0	чел.	30	до 01.09.	специалист по охране труда	4	4		
15	Обеспечение первичными средствами пожаротушения и контроль их состояния	2500	чел.	30	ежеквартально	специалист по охране труда	4	4		
16	Организация обучения работников и воспитанников мерам пожарной безопасности, проведение тренировочных занятий по	0	чел.	30	ноябрь май	директор завхоз	4	4		

	эвакуации									
17	Контроль состояния запасных эвакуационных выходов	0	чел.	30	постоянно	директор специалист по охране труда	4	4		