

«Принято» собранием трудового коллектива  
Протокол № от «28» августа 2025 г

«Согласовано»  
председателем первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Е.С. Малышева

«Утверждаю»  
директор школы №132  
\_\_\_\_\_ О.А.Осипова  
Приказ № 254 - О от « 28 » 2025 г



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 04E010E01EAC71032A1870BB3DF57C90  
Владелец: Осипова Ольга Андреевна  
Действителен с 20.01.2025 до 15.04.2026

## ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 132 с углубленным изучением иностранных языков» Ново-Савиновского района г. Казани

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБОУ «Школа №132» (далее - Школа) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.1. Настоящее Положение составлено на основе:

- Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г.
- Трудового кодекса РФ, ст. 144
- «Положения об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан N 412 от 31 мая 2018 г. (с изменениями на 19 июня 2025 года)
- Приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025г. №268

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:  
**система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

**базовый оклад** - оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**зарплата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

**выплаты компенсационного характера** - доплаты и надбавки компенсационного характера

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.5. Директором школы организуется:

-проверка документов об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

-ежегодно составляется и утверждается на работников школы тарификационные списки;

-несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

## II. Определение базовых окладов работников в МБОУ «Школа № 132»

2.1. Базовые оклады работников образования общеобразовательных организаций устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Первый квалификационный уровень	Вожатый	23 600
	Помощник воспитателя	
	Секретарь учебной части	
Профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Дежурный по режиму	23 720
	Младший воспитатель	
Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации	23 950
	Старший дежурный по режиму	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду	24 900
	Инструктор по физической культуре	
	Музыкальный руководитель	
	Старший вожатый	
Второй квалификационный уровень	Концертмейстер	25 000
	Педагог дополнительного образования	
	Педагог-организатор	
	Социальный педагог	
	Тренер-преподаватель	

	Инструктор-методист	
Третий квалификаци- онный уровень	Воспитатель	25 140
	Мастер производственного обучения	
	Педагог-психолог	
	Старший инструктор-методист	
	Старший педагог дополнительного обра- зования	
	Старший тренер-преподаватель	
	Методист	
	Четвертый квалифи- кационный уровень	
Преподаватель-организатор основ без- опасности и защиты Родины		
Руководитель физического воспитания		
Учитель		
Старший воспитатель		
Старший методист		
Тьютор (за исключением тьютора, заня- того в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед (логопед)		
Педагог-библиотекарь		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый квалифика- ционный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лаборато- рией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) ма- стерской и другими структурными под- разделениями, реализующими общеобра- зовательную программу и образователь- ную программу дополнительного образо- вания детей (кроме должностей руково- дителей структурных подразделений, от- несенных ко второму квалификацион- ному уровню)	25 300
Второй квалифика- ционный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализую- щим образовательную программу и обра- зовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведую- щий, директор, руководитель, управляю- щий) кабинета, лаборатории, отдела, от- деления, сектора, учебно-консультацион- ного пункта, учебной (учебно-производ- ственной) мастерской, учебного хозяй- ства и других	25 350

## 2.2. Начисление заработной платы производится по форме расчетной карты (Приложение №1)

2.3. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников школы, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

### **III. Особенности режима рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования МБОУ «Школа № 132», оплата за дополнительную работу.**

3.1. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, в период учебного года характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в объеме их учебной нагрузки (далее соответственно - педагогическая работа, нормируемая часть педагогической работы).

3.2. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, непосредственно предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную оплату.

3.3. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся 1-ого класса. При этом объем учебной нагрузки исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

3.4. К видам работ, непосредственно входящих в должностные обязанности педагогических работников в соответствии с квалификационными характеристиками относятся:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, за исключением рабочих программ по учебным предметам, предусмотренным [пунктом 6.3](#) статьи 12 Федерального закона об образовании) изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, регулируемые самостоятельно педагогическим работником;

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, определяемая в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, предусматриваемое планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации;

- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.5. К видам дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, относятся:

- классное руководство (вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет бюджета РТ (550 руб. постоянная часть и 80 руб. за ученика); вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (5000 руб. за класс).

- проверка письменных работ; выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитываются согласно таблице:

№ п/п	Наименование работы	Размер надбавки, %
1.	Проверка тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	12,0
2.	Проверка письменных работ по иностранному языку	7,0
3.	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	3,6

- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками (заведование учебными мастерскими(1500 руб.), спортивными залами(1500 руб.), учебными кабинетами(1000 руб.), музеями(1000 руб.);

- руководство методическими объединениями (5%);

- другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

3.5. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность труда;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

4.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и начисляется согласно данным таблицы:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, %
1	2	3
<b>Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
Первый	первая квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	22,0
Второй	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Четвертый	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0

4.4. Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

4.5. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, составляют:

- преподавание родного языка в школах с русским языком обучения – 5%
- преподавание иностранного языка в школах с углубленным изучением иностранного языка – 5,5%

4.6. Выплаты за наличие государственных наград составляют :

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет	7 процентов
Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики)	6 процентов
Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	4 процента
Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации	2 процента
Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" и знака отличия "Почетный наставник"	2 процента

4.7. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по их выбору.

4.8. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются согласно таблице:

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый - второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый - четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый - третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

5.1. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за

стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

## V. Порядок премиальных выплат.

5.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам общеобразовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за определенный период времени в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами школы.

5.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам общеобразовательных организаций, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов, выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

5.3. Премия работнику общеобразовательной организации назначается приказом по школе в соответствии с личным положительным вкладом в выполнение школой показателей основной деятельности и за достижение значительных результатов в педагогической, производственной и организационной работе.

5.4. Решение о премировании всех категорий работников школы, его размерах и назначении принимается директором школы на основании результатов административного контроля и в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Премирование директора школы по результатам его управленческой деятельности производится на основании приказа руководителя органа управления образованием.

5.6. Механизм и условия премирования:

5.6.1. Размер премирования отдельного работника определяется по результатам контроля приоритетных направлений основной деятельности школы за рассматриваемый период.

5.6.2. Оценка результатов основной деятельности работника производится заместителями директора курируемых циклов, анализируется на совещании при директоре с участием председателя профсоюзного комитета. Эффективность и качество административной деятельности заместителей директора контролируется и оценивается директором школы.

5.6.3. Оценка труда работника школы определяется эффективностью и качеством выполнения своих должностных обязанностей в соответствии с квалификационными требованиями и личным вкладом в обеспечение приоритетных направлений деятельности трудового коллектива школы.

5.6.4 Личный вклад работников в достижение школой показателей основной деятельности определяется:

- Для административных работников - эффективностью управленческой деятельности и качеством достигнутых результатов по курируемым направлениям деятельности;

- Для педагогических работников - результативностью, качеством и эффективностью преподавательской и организационно-педагогической деятельности по преподаваемым дисциплинам, назначенному приказом по школе классному руководству и заведованию учебными кабинетами и помещениями, личным вкладом в развитие образовательных возможностей школы, результатами участия в предметных олимпиадах, семинарах, конкурсах, научной работе и смотрах.

- Для технического персонала - результативностью, качеством и эффективностью обеспечения необходимых условий успешного осуществления образовательного процесса в школе, надёжного функционирования систем её жизнеобеспечения.

5.7. Нормы премирования работников школы.

№ п/п	Основные критерии премирования	Примерная норма
-------	--------------------------------	-----------------

5.7.1.	За высокое качество достигнутых результатов и эффективность исполнения своих должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	До размера 1 ставки базового оклада
5.7.2.	За выполнение дополнительных производственных функций, не обеспеченных штатным расписанием школы.	
5.7.3.	За личный вклад в обеспечение качества выполнения школой Стандарта муниципальной услуги "Предоставление общедоступного бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам.	
5.7.4.	За эффективное управление образовательным процессом и качество руководства работой персонала по приоритетным направлениям деятельности школы.	
5.7.5.	За личный эффективный вклад в реализацию приоритетных направлений развития школьной образовательной системы.	
5.7.6.	<b>За результативность участия в смотрах, конкурсах, фестивалях (спортивных, творческих) (по уровням) (очное) победитель\призер</b>	
	Уровень РФ, международный	800\700
	Уровень РТ	600\500
	Уровень Муниципальный, районный	400\300
5.7.7.	<b>За результативность в интеллектуальных конкурсах (кроме конкурсов и олимпиад рейтинговых, ВсОШ, РОШ), (очное) победитель\призер</b>	
	Уровень РФ, международный	1000\800
	Уровень РТ	600\500
	Уровень Муниципальный, районный	500\400
5.7.8.	<b>За результативность участия в Научно-практических конференциях (очное) (не входящие в рейтинг) победитель\призер</b>	
	Уровень РФ, международный	1300\1200
	Уровень РТ	1100\1000
	Уровень Муниципальный, районный	900\800
	Участие в НПК	300
5.7.9.	<b>За результативность участия в конкурсах педагогического мастерства (очное)</b>	
	Уровень РФ, международный (призер, победитель)	8000\7000
	Уровень РТ (призер, победитель)	6000\5000
	Уровень Муниципальный (призер, победитель)	4000\3000
	Уровень районный	2000\1000
	Участие	300
5.7.10.	<b>Распространение педагогического опыта (семинары, мастер-классы, открытые уроки, выступления) (очное)</b>	
	Уровень РФ, международный	от 1000-2000
	Уровень РТ, муниципальный, районный	от 700-1000
5.7.11	Премирование работников школы из внебюджетного фонда.	
5.7.12	Педагогические работники и технический персонал могут быть премированы за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	До 50% от оклада

Примечание:

1. За участие в соревновании, конкурсе в командном составе выплата производится как за 1 единицу (не за каждого участника)
2. В случае участия в одном конкурсе, олимпиаде, соревновании более двух участников (за исключением НПК республиканского, городского и федерального уровней), выплата устанавливается не более, чем за двух участников.

## VI. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени, свидетельствующих об особых успехах в педагогическом труде и / или превышающих выполнение функциональных обязанностей по трудовым договорам.

6.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников школы.

6.3. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников школы приведен в таблице

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	Секретарь учебной части	5
2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	Педагог дополнительного образования	50
2.2.	Педагог-организатор	50
2.3.	Социальный педагог	50
2.4.	Воспитатель	55
2.5.	Педагог-психолог	55
2.6.	Учитель	60
2.7.	Педагог-библиотекарь	60
2.8.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	60
3. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей,	70

6.4. В целях обеспечения общественного участия в распределении выплат за качество выполняемых работ в школе создается комиссия, в которую входят представители администрации школы (1-3 представителя), председатель профсоюзной организации, руководители ШМО (не более 3 чел.).

6.5. Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива.

6.6. Председателем комиссии является директор школы.

6.7. В полномочия комиссии входит:

6.7.1. рассмотрение критериев оценки эффективности деятельности работников школы

6.7.2. анализ и оценка документов по оценке качества труда работников, согласно заполненному оценочному листу работника.

6.7.3. расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях

6.7.4. составление Сводной ведомости расчета оценочных баллов по каждому работнику.

6.8. С момента ознакомления с итоговым расчетом количества баллов работник в течение 3 дней

вправе подать директору школы апелляцию о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

6.8.1. Директор школы организует проверку обоснованного заявления работника и даёт аргументированный ответ по результатам проверки.

6.9. На основании Сводной ведомости расчета оценочных баллов директор школы приказом утверждает персональные размеры выплат работникам за качество выполняемых работ.

6.10. Для работников, приступивших к трудовой деятельности после начала очередного периода оценки качества труда, в целях назначения стимулирующих выплат право на оценку труда наступает с началом следующего за очередным периодом оценки труда.

6.11. Для вновь прибывших педагогов или для молодых специалистов право на оценку труда наступает через полгода трудовой деятельности.

6.12. Критерии оценки эффективности деятельности работников школы утверждаются директором школы. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией. (Приложение № 2).

## **VII. Выплаты компенсационного характера**

7.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, при этом работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой 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 базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

7.2. 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.

7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

## **VIII. Порядок определения заработной платы директора и заместителей директора школы.**

7.1. Заработная плата директора и заместителей директора школы

состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора школы устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда.

7.3. Должностные оклады заместителей директора на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов директора школы.

7.4. Директор школы может устанавливать своим заместителям выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера директора школы.



Таб. №	Ранг	Расчетная карточка		БАРС
Учреждение:				
Штатные сотрудники (МБОУ "Школа № 132")				
Долг на начало месяца			0,00	
Начисления			Начислено	Удержано
Удержания				
Налоги				
Долг на конец месяца				

**Критерии оценки эффективности деятельности работников школы**

№	Критерии результативности труда	Диапазон значений – 60 баллов	Подтверждающие документы	Периодичность оценивания	Баллы	
					учителя	комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества обучения						
1	Соответствие не менее 75% итоговых(годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур (в том числе ВПР и ОГЭ)	5 баллов – соответствие 75%	Протоколы ВПР, ОГЭ	1 раз\год		
2	Доля обучающихся, которые по преподаваемому предмету получили отметку «4» или «5» на ОГЭ по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учета пересдачи)	3 балла – от 70 до 100% 2 балла – от 40 до 69% 1 балл – от 10 до 39%	Протоколы ОГЭ	1 раз\год		
3	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету составляет 100%	2 балла – 100% преодолели порог	Протокол ЕГЭ,ОГЭ	1 раз\год		
4	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по предметам по выбору	3 баллов – 85-100% 2 балла – 60-84% 1 балл – 20-59%	Протокол ОГЭ	1 раз\год		
5	Доля выпускников, которые получили от 81 до 99 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-бальной шкале) по преподаваемому предмету	3 балла – выше 30% 2 балла – от 10 до 29%	Протоколы ОГЭ и ЕГЭ	1 раз\год		
6	Наличие 100-балльников	4 балла	Протоколы ОГЭ и ЕГЭ	1 раз\год		
Итого: 23 баллов						
Результативность деятельности педагога по развитию талантов детей, работа с одаренными детьми						
7	Подготовка победителей и призёров Всероссийской предметной олимпиады школьников Республиканская олимпиада школьников	Заключительный этап: победитель \призер –7\ 6 баллов; региональный/республиканский уровень: победитель\призер – 6 баллов муниципальный уровень: победитель \призер – 5\4 балла;	Протокол Всероссийской и республиканской олимпиады школьников, дипломы	1 раз\год		

		Если более 2-х призеров – бонус в размере 50% от первого призера				
8	Подготовка обучающихся – победителей, призёров и дипломантов – олимпиад, входящих в рейтинг (Winkid, Uchi.ru, Межрегиональная предметная олимпиада КФУ и т.д)	Подготовка победителей и призёров международного/ российского уровня: победитель \призер – 6\5 баллов, республиканского: победитель\призер –4\ 3 балла городского уровня/районного уровня – 2 балла участие до 1 балла	Ксерокопии Почётных грамот, дипломов, сертификатов, свидетельств, благодарственных писем	1 раз\полугодие		
9	Результативность участия обучающихся или классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя в социальных проектах или мероприятиях	Подготовка победителей и призёров международного/ российского уровня: победитель \призер – 6\5 баллов, республиканского: победитель\призер –4\ 3 балла городского уровня/районного уровня – 2 балла участие до 1 балла	Грамоты, дипломы	1 раз\год		
<b>Итого: 19 баллов</b>						
<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>						
10	Личное участие в профессиональных конкурсах и грантах («Учитель года», «Классный руководитель года», методических конкурсов и т.д.(бюджетных – очных)	Победители, призёры и дипломанты Межрегиональный \ республиканский\городской уровни – 7 баллов; Районный уровень – до 6 баллов Участие – 3 балла	Ксерокопии грамот, дипломов, сертификатов	1 раз\год		
11	Распространение профессионального мастерства (выступления на педсоветах, конференциях, проведение открытых уроков; внеурочных мероприятий, мастер-классов, творческих отчетов и др.), наличие печатных статей:	Российский и республиканский уровни – до 4 баллов; городской и районный уровни – 3 балла; школьный уровень – 2 балла	Ксерокопии печатных статей, титульного листа и страницы с выходными данными издания	1 раз\полугодие		
<b>Итого: 11 баллов</b>						
<b>Соблюдение исполнительской дисциплины</b>						
12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл - отсутствие	Согласование с заместителем	1 раз\полугодие		

			директора по УР или ВР			
13	Отсутствие систематических замечаний по вопросу внешнего вида обучающихся, опозданий на занятия	2 балла - отсутствие	Согласование с заместителем директора по УР или ВР	1 раз\полугодие		
14	Хорошая динамика повышения количества детей. охваченных горячим питанием	Рост от 10% - 2 балла	Согласование с заместителем директора по УР или ВР	1 раз\полугодие		
15	Отсутствие замечаний по дежурству педагогов	2 балла	Согласование с заместителем директора по УР или ВР	1 раз\полугодие		
<b>Итого: 7 баллов</b>						
<b>Общественная работа</b>						
16	Общественное поручение	(оценивается администрацией) наставничество – 10 баллов микрорайон – 5 баллов руководитель ШМО – 15 баллов руководитель ППЭ – 10 баллов ЮИД – 5 баллов начальник лагеря – 10 баллов заполнение форм ВПР -5баллов ведение протоколов олимпиад – 10 баллов соц. педагог -10 баллов практика студентов – 5б работа со сложным классом – до 20 баллов профсоюзная работа – 5 баллов	Согласование с заместителем директора по УР или ВР	1 раз\год	(допускается доведение до 60 баллов за счет общественных поручений)	
итого	<b>По максимальным параметрам - 60</b>			Итоговый балл учителя		

Примечание. Выставление баллов осуществляется по наивысшему из достигнутых уровней.

**Критерии и показатели эффективности деятельности по должности «педагог-организатор» . Максимальный балл -50**

критерии	показатели	Шкала (баллы)	Уровень	Полученный балл
1. Качество профессиональной деятельности педагога-организатора	1.1 Разработка и внедрение инновационных проектов, участие в проектной и исследовательской деятельности.	6 баллов		
	1.2 Качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня.	3 балла		
	1.3 Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды, - одарённые дети, - дети «группы риска» или состоящие на профилактическом учёте в КДН, ПДН, - дети из многодетных семей и др.	3 балла		
2. Вклад в развитие воспитательного процесса в школе	2.1 Работа по укреплению социального партнерства	4 балла		
	2.2 Активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта школы, инстаграмм	3 балла		
3. Профессиональная и общественная активность педагога-организатора	3.1 Участие педагога-организатора в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, жюри конкурсов	<b>максимальный балл - 4</b>	федеральный, республиканский – <b>4 балла</b> город, район – <b>3 балла</b>	
			руководство педагогической практикой студентов - <b>2 балла</b>	
	3.2 Выполнение поручений администрации школы.	4 балла		
	3.4 Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, конференциях, мастер-классах). Участие в методических мероприятиях различного уровня (семинары, мастерклассы, стажировочные площадки, форумы, педагогические чтения и т.п.)	<b>максимальный балл - 5</b>	федеральный, республиканский – <b>5 балла</b> город, район – <b>4 балла</b> образовательное учреждение – <b>2 балла</b>	
	3.5 Участие в общественной жизни коллектива	3 балла		
	3.6 Наличие личных публикаций педагога-организатора по профессиональной деятельности.	<b>максимальный балл - 5</b>	федеральный, республиканский – <b>5 балла</b> город, район – <b>4 балла</b> образовательное учреждение – <b>2 балла</b>	
4 Личные результаты профессиональной деятельности педагога-организатора	4.1 Наличие поощрений за профессиональные достижения и общественное признание профессиональной деятельности.	3 балла		
	4.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства (очные)	7 баллов	федеральный, республиканский – <b>7 баллов</b>	

			город, район – <b>6 баллов</b>	
--	--	--	--------------------------------	--

### Критерии и показатели эффективности деятельности по должности «педагог дополнительного образования»

критерии	показатели	Шкала (баллы)	Уровень	Полученный балл
1 Качество и доступность образования	1.1 посещаемость и % выбывших из кружка	ниже 10% - 5 баллов 11 – 20 % -4 баллов 21-30% - 3 балла		
	1.2 Наличие и реализация краткосрочных проектов.	<b>максимальный балл - 4</b>	федеральный, республиканский – <b>4 балла</b> город, район – <b>3 балла</b> образовательное учреждение – <b>2 балла</b>	
	1.3 Работа с родителями (отсутствие конфликтных ситуаций)	3 балла		
	1.4 удовлетворенность родителей работой педагога	80-100% -5 баллов 60-79% - 3 балла 40-59% - 2 балла ниже 40% - 1 балл		
2.Экспериментальная работа	2.1 Организация и проведение мастер-классов, открытых занятий в рамках экспериментально-опытной работы школы и др.	<b>максимальный балл - 5</b>	федеральный, республиканский – <b>5 балла</b> город, район – <b>4 балла</b> образовательное учреждение – <b>3 балла</b>	
	2.2 Участие в <a href="#">инновационных проектах</a>	5 баллов		
3.Профессиональный рост педагога	3.1 Наличие публикационных материалов.	<b>максимальный балл - 4</b>	печатные публикации – 4 балла  СМИ – 2 балла	


	3.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства (Педагог года, Дебют, Престиж, конкурс образовательных программ и т. д.)	максимальный балл - 6	федеральный, республиканский – 6 баллов город, район – 5 баллов образовательное учреждение – 3 балла	
4. Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное оформление документации, соблюдение режима работы, полнота выполнения обязанностей: мобильность, участие в общественной жизни коллектива.	4 балла		
5. Управленческая деятельность	Участие в управлении процессами, активность на совещаниях, педсоветах, вклад в решение проблем учреждения, инициатива.	5 баллов		
6. Особые условия работы	Оценка работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.	4 балла		

#### Критерии и показатели эффективности деятельности по должности «педагог-психолог»

Критерии	Шкала (баллы)	уровень	Полученный балл
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка или использование авторских программ	4 балла		
2. Создание продуктов распространения передового педагогического опыта (выступления, мастер-классы, открытые мероприятия, публикации в печатных изданиях)	выступления, мастер классы, открытые мероприятия максимум – 4 балла	республика, федеральный 4 балла город, район 3 балла образовательное учреждение 2 балла	
	публикации максимум – 4 балла	печатные издания – 3 балла СМИ – 2 балла	

3. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	<b>максимум –4</b>	республика, федеральный <b>4 балла</b> город, район <b>3 балла</b> образовательное учреждение <b>2 балла</b>	
4. Участие в организации и проведении родительских лекториев других массовых мероприятий для родителей	<b>3 балла</b>		
5. Профессиональная экспертная деятельность. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиада, жюри конкурсов, участие в творческих и рабочих группах	<b>максимум – 4 балла</b>	республика, федеральный <b>4 балла</b> город, район <b>3 балла</b> образовательное учреждение <b>2 балла</b>	
6. Участие в конкурсах, результативность обучающихся	<b>максимум – 6 баллов</b>	республика, федеральный <b>6 баллов</b> город, район <b>4 балла</b> образовательное учреждение <b>2 балла</b>	
7. Качественная деятельность по развитию и обустройству высокая эстетизация предметного кабинета и образовательного пространства школы	<b>5 баллов</b>		
8. Социальное партнёрство с другими организациями	<b>максимум – 5 баллов</b>	республика, федеральный <b>5 балла</b> город, район <b>4 балла</b>	
9. Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах и акциях	<b>максимум – 6 баллов</b>	республика, федеральный <b>6 баллов</b> город, район <b>4 балла</b> образовательное учреждение <b>2 балла</b>	
10. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей	<b>максимум – 4 балла</b>		
11. Организация деятельности обучающихся вовлечённых во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	<b>3 балла</b>		
12. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся	<b>4 балла</b>		



Лист согласования			Тип согласования: <b>последовательное</b>	
N°	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Осипова О.А.		 Подписано 01.09.2025 - 10:10	-