|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Председатель профкома МКОУ СОШ №3 с углубленным изучением отдельных предметов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Г. Баранова«30» декабря 2013г. | УТВЕРЖДЕНО:  Приказом № 82 от 30 декабря 2013 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Бочкова  |

## ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников

## муниципального казенного общеобразовательного учреждения

## «Средняя общеобразовательная школа №3

## с углубленным изучением отдельных предметов

## Нефтекумского муниципального района Ставропольского края

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов» Нефтекумского муниципального района Ставропольского края (далее- Положение) разработано в соответствии с постановлением главы администрации Нефтекумского муниципального района Ставропольского края от 15 октября 2008 года № 1164 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского муниципального района Ставропольского края», постановлением администрации Нефтекумского муниципального района Ставропольского края от 09 декабря 2013 года №1846 «Об оплате труда работников и руководителей муниципальных бюджетных, казённых образовательных организаций Нефтекумского муниципального района Ставропольского края».

 2. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов» (в дальнейшем школа) следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников школы устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание школы утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам школы согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам школы приведен в разделе 5 Положения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в школе приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школыприведен в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами; предусматривают по всем имеющимся в штате школы должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13.Отдельным категориям работников, отработавших норму рабочего времени, и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), среднемесячная заработная плата которых с учетом доплат и надбавок не достигает минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

14. Фонд оплаты труда формируется школой на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Нефтекумского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников организации, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, используемых организацией с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда школы работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам школы.

**Раздел II. Должностные оклады,**

**ставки заработной платы работников школы**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

Должностные оклады работников школы

по профессиональным квалификационным группам должностей

16. Должностные оклады заместителей руководителя школы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора) по учебно-воспитательной работе | 16247 |
| 2. | Заместитель руководителя по АХЧ | 16142 |

17. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 квалификационныйуровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 5692 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Педагог-психолог | 6251 |
| 3. | 4 квалификационный уровень  | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед; учитель | 6919 |

18. К минимальным ставкам заработной платы, установленным п. 17, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия у педагогических работников) и наличие соответствия занимаемой должности – 1,05;

за наличие I квалификационной категории – 1,10;

за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;

за наличие высшего образования – 1,05.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка) заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 квалификационныйуровень | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог* вторая квалификационная категория, высшее образование
 | 6262 |
| * без квалификационной категория, высшее образование
 | 5977 |
| * первая квалификационная категория, с/специальное образование
 | 6262 |
| * вторая квалификационная категория, с/специальное образование
 | 5977 |
| * без квалификационной категории, с/специальное образование
 | 5692 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Педагог-психолог* вторая квалификационная категория, высшее образование
 | 6877 |
| * без квалификационной категория, с/специальное образование
 | 6251 |
| 3. | 4 квалификационный уровень  | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед; учитель* высшая квалификационная категория, высшее образование
 | 8303 |
| * первая квалификационная категория, высшее образование
 | 7957 |
| * вторая квалификационная категория, высшее образование
 | 7611 |
| * без квалификационной категория, высшее образование
 | 7265 |
| * высшая квалификационная категория, с/специальное образование
 | 7957 |
| * первая квалификационная категория, с/специальное образование
 | 7611 |
| * вторая квалификационная категория, с/специальное образование
 | 7265 |
| * без квалификационной категория, с/специальное образование
 | 6919 |

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, занимающих общеотраслевые должности служащих

19. Размеры должностных окладов работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Делопроизводитель, секретарь-машинистка | 3723 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Лаборант, инспектор по кадрам | 5060 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Электроник | 5758 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» |
| Библиотекарь | 5750 |
| Заведующий библиотекой | 6760 |

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, осуществляющих профессиональную деятельностьпо профессиям рабочих

20. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих организаций, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, дворник | 3665 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию зданий | 3839 рублей |

**Раздел III. Выплаты компенсационного характера**

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников школы с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 18. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Нефтекумского муниципального района Ставропольского края.

22. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

23. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

24. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и 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 школы в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

24 процентов ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Руководитель школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях города Нефтекумска Нефтекумского муниципального района, отнесенных к пустынной и безводной местности) к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

26. Размеры компенсационных выплат 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)<\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 2% за каждый академический час работы на дому с больным ребёнком, но не больше 20% |
| 2. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедического пункта | 20 |
| 3. | Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ* 25,24учащихся
* 23,22 учащихся
* 21,20,19 учащихся
* 18,17 учащихся
* 16,15,14 учащихся
* 13,12 учащихся
* 11,10,9 учащихся
* 8,7 учащихся
 | 109876543 |
| 4. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: * русскому языку, литературе,
* математике
* ин. языку,
* химии, биологии, истории, обществоведению, ОБЖ, информатике, географии, физике, черчению
 | 151075  |
| 5. | Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого- медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями - районного уровня- школьного уровня |  1510 |
| 6. | Педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)<\*\*> |  5 |

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем школы по согласованию с профкомом в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

<\*\*>Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

27.Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

28. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

29. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

30. Работникам школы, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

* педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
* педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
* за работу со школьным сайтом - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
* системному администратору - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

31. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

* педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (свыше 30) – 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы на всех учителей;

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

32. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

**Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера**

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работниковшколы с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 18. настоящего Положения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании школы в целом.

34. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников школы создается соответствующая комиссия.

 Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора школы.

35. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются школой самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников школы.

36. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты директору школы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы и назначаются ООАНМР СК

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы и назначаются директором школы, учитывая показатели учителя - предметника.

37. В школе устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

 за наличие ученой степени, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

 за образцовое выполнение муниципального задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) Устанавливается ежемесячная надбавка педагогическим работникам, отнесённым к категории молодых специалистов 1000 рублей. Под молодыми специалистами понимаются лица, принятые на работу после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования в течение трёх лет включительно.

б) Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в размере 1500 рублей пропорционально наполняемости классов <\*>.

<\*>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1. | Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя  |  |
|  | * 25 учащихся и более
 | 1500 руб. |
|  | * 24 учащихся
 | 1440 руб. |
|  | * 23 учащихся
 | 1380 руб. |
|  | * 22 учащихся
 | 1320 руб. |
|  | * 21 учащейся
 | 1260 руб. |
|  | * 20 учащихся
 | 1200 руб. |
|  | * 19 учащихся
 | 1140 руб. |
|  | * 18 учащихся
 | 1080 руб. |
|  | * 17 учащихся
 | 1020 руб. |
|  | * 16 учащихся
 | 960 руб. |
|  | * 15 учащихся
 | 900 руб. |
|  | * 14 учащихся
 | 840 руб. |
|  | * 13 учащихся
 | 780 руб. |
|  | * 12 учащихся
 | 720 руб. |
|  | * 11 учащихся
 | 660 руб. |
|  | * 10 учащихся
 | 600руб. |
|  | * 9 учащихся
 |  540 руб. |

в) Педагогическим работникам за руководство кружковой работой 20% от ставки.

г) Работникам школы за личный вклад в общие результаты деятельности школы, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий 20% от ставки.

д) Педагогическим работникам школы за участие в работе на краевых, районных инновационных площадках, в краевых, районных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20% от ставки.

е) Надбавка 30% от ставки устанавливается работнику за осуществление работы по охране труда;

ж) работнику, ответственному за организацию питания в школе 50 %.

з) педагогу-психологу за выполнение дополнительного объема работы по той же профессии (за каждого ребенка 2%, но не более 10 детей);

и) за улучшение материально-технической базы школы 10%;

к) библиотекарю за внеклассную работу с учащимися, подготовку тематических лекций, работу с цифровыми образовательными ресурсами – 20%;

л) сотрудникам школы за ведение электронных баз данных сотрудников, учащихся, за работу с персональными данными и защиту информации – 20%;

м) сотрудникам школы за работу с архивными документами – 20%;

н) сотрудникам школы за ведение школьной документации – 10%;

о) за дистанционное обучение одарённых детей – 20%;

п) за работу в предшкольных классах – 10%;

р) за дистанционное обучение детей – инвалидов (за каждый академический час 2%, но не более 20%);

с) за выполнение функций инспектора по охране прав детства – 15%;

т) за выполнение функций уполномоченного по правам ребёнка – 15%;

у) ответственному за профилактику ДДТТ – 10%;

ф) учителям, работающим по программам развивающего, углублённого, профильного обучения – 10% за каждый класс.

39. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании утверждённого Перечня критериев и показателей за результативность и эффективность работы.

40. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

41. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

42. В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных организациях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

43. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора школы с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда.

44. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

45. Фонд стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы педагогическим работникам школы планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

**Раздел V. Порядок установления должностных окладов, ставок**

**заработной платы работникам школы**

46. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

47. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

48. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

49. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

50. Учителям-логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных коррекционных образовательных классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика; дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

51. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

52. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников школы руководитель не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования.

53. Руководитель школы проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Нефтекумского муниципального района Ставропольского края.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников школы несёт директор школы.

**Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

**и порядок ее распределения в школе**

54. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

18 часов в неделю:

учителям I-XI (XII) классов школы, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

55. Ставки заработной платы учителей (преподавателей), устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

56. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

57. Учителям школы, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

заработная плата в размере ставки заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

58. Ставки заработной платы (должностные оклады) перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки);

59. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 54**,** сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 54**,** осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

60. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

**Раздел VII. Порядок исчисления заработной платы**

**педагогическим работникам школы**

61. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

62. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором школы по согласованию с отделом образования АНМР СК.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Приложение №1****К Положению о распределении поощрительных выплат****из стимулирующей части фонда оплаты труда****работников МКОУ СОШ №3 г. Нефтекумска****учителя, преподаватель- организатор ОБЖ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Весовой коэффициент показателя** | **Оценка** |
| **1. Положительная динамика/стабильность успеваемости учащихся** | Качество знаний учащихся по итогам полугодия:-ниже предыдущего периода-на том же уровне-выше | **-1****0,5****1** |  |
| **2. Представление учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня** | Наличие призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников:- муниципальный уровеньДругие олимпиады, конкурсы, соревнования и др.: | **до 1,5****до 1** |  |
| **3. Проектная деятельность учащихся** | Участие и результативность участия в проектной и исследовательской деятельности всех уровней: | **до 1** |  |
| **4. Позитивные результаты деятельности классного руководителя (в том числе работа с документацией)** | Охват горячим питанием учащихся:- 50-70%- выше 70%. | **1****1,5** |  |
| Уровень организации воспитательной работы с классным коллективом-средний- высокий | **1****1,5** |  |
| **5. Результативность методической и инновационной деятельности профессионализм и творчество учителя** | Ведение портфолио учителя | **1** |  |
| Внедрение современных образовательных технологий, в том числе электронных учебников и Интернет-ресурсов в образовательном процессе, средств интерактивного обучения. | **до 1** |  |
| Конкурсы педагогического мастерства: -в школе;-муниципального уровня;-краевого уровня | **0,5****1****1,5** |  |
| **6. За выполнение дополнительных обязанностей** | Участие в выполнении особо важных работ и качественной подготовки и проведение мероприятий | **до 4** |  |
| **4. Нарушение трудовой дисциплины и невыполнение функциональных обязанностей (в том числе несвоевременное ведение и сдачу документации)** | **до -5** |  |
| ***Максимально возможное количество*** ***баллов по всем критериям*** | **15,5** |  |

**Заместитель директора (учебно-воспитательная работа, воспитательная работа)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Источник** | **Оценка** |  |
| 1.Уровень качества знаний учащихся по курируемым предметам, направлениям, ступеням * Равен уровню прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 2.Уровень обученности учащихся по курируемым предметам, направлениям, ступеням:* Равен уровню прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 3.Среднегодовой балл результатов выпускных экзаменов ( в т.ч. ЕГЭ):* Равен баллу прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше балла прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 4.Количество выпускников, окончивших ступень с аттестатом особого образца ступеням:* Равен уровню прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 5.Результаты внеурочной деятельности по курируемым предметам, направлениям (общее количество призёров и победителей):* На уровне прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 6.Количество педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии в сравнении с прошлым периодом:* На уровне прошлого года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Положительная динамика
 | **1,5** |  |  |  |
| 7.Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом:* На уровне прошлого учебного периода
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного периода
 | **1,5** |  |  |  |
| 8.Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах:* На уровне прошлого учебного периода
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного периода
 | **1,5** |  |  |  |
| 9.Наличие системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.п.) | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| 10.Результаты реализации плана УВР, программы мониторинга образовательного процесса (выполнение плана мониторинга):* Не менее чем на 70%
 | **1** | **Анализ**  |  |  |
| * На 100%
 | **1,5** |  |  |
| 11.Выполнение плана воспитательной работы:* Не менее чем на 70%
 | **1** | **Анализ** |  |  |
| * На 100%
 | **1,5** |  |  |
| 12.Охват учащихся каникулярным трудом и отдыхом всех видов:* На уровне прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 13.Охват учащихся системой дополнительного образования:* На уровне прошлого учебного года
 | **1** | **Материалы ВШК** |  |  |
| * Выше уровня прошлого учебного года
 | **1,5** |  |  |
| 14.Разработка в течение учебного года методических пособий ( рекомендаций, положений и т.п.) для внутреннего пользования | **1** | **Рекомендации…** |  |  |
| 15.Участие в выполнении особо важных работ и качественной подготовки и проведение мероприятий | **до 2,0** |  |  |  |
| 16.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** | **Приказы, объяснительные** |  |  |
| ***Максимально возможное количество*** ***баллов по всем критериям*** | **15** |  |  |  |

**Заместитель директора по АХЧ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Источник** | **Оценки** |  |
| 1.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории ОУ:* Отсутствие замечаний
 | **0,5** |  |  |  |
| * Отсутствие обоснованных жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений со стороны участников
 | **0,5** |  |  |  |
| ***Пожарная и антитеррористическая безопасность в ОУ*** | ***Журналы*** |  |
| 2.Обеспеченность ОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности: | **0,5** |  |  |  |
| 3.Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ (отопление, электросбережение, водоснабжение и др.) | **0,5** | **Оценка руководителя** |  |  |
| 4.Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту | **1,0** | **Акт приёмки ОУ** |  |  |
| 5.Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов | **1,0** | **План, отчёт** |  |  |
| 6.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами | **0,5** | **Мат.отчёт.** |  |  |
| 7.Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам | **0,5** | **Справка ОТ** |  |  |
| 8.Своевременность проведения инструктажа по охране труда с подчиненными сотрудниками | **0,5** | **Справка ОТ** |  |  |
| 9.Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту | **1,0** | **Журнал учёта работ** |  |  |
| 10.Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования школы в надлежащем состоянии | **1,0** |  |  |  |
| 11.Отсутствие замечаний за несоблюдение ТБ, противопожарной и электробезопасности | **1,0** | **Журнал проверок, справка ОТ** |  |  |
| 12.Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников | **1,0** | **Справка ОТ** |  |  |
| 13.Своевременное и качественное ведение отчётности и документации | **0,5** | **Книга приказов** |  |  |
| 14.Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения  | **1,0** |  |  |  |
| 15.Участие в выполнении особо важных работ и качественной подготовки и проведение мероприятий | **до 4,0** |  |  |  |
| 16.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |  |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |  |  |

**Педагог дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Оценка** |
| 1.Наличие диагностических карт уровня развития способностей (для коллективов творческой направленности) и особенностей ( для спортивных секций) | **1,0** |  |
| 2.Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.):* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |  |
| * Региональный уровень
 | **1,5** |  |
| * Федеральный уровень
 | **2,0** |  |
| 3.Рейтинговая позиция объединения, кружка, секции(тестирование, опрос):* высокая
 | **1,0** |  |
| * средняя
 | **0,5** |  |
| 4.Наличие программ, прошедших экспертизу | **1,0** |  |
| 5.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |  |
| * Региональный уровень
 | **2,0** |  |
| 6.Наличие в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| * Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |  |
| * Региональный уровень
 | **2,0** |  |
| 7.Подготовка и проведение открытых занятий:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |  |
| * Региональный уровень
 | **1,5** |  |
| 8.Подготовка и проведение мастер-классов:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |  |
| * Региональный уровень
 | **1,5** |  |
| 9.Применение в работе ИКТ | **1,0** |  |
| 10.Сохранение контингента воспитанников | **1,0** |  |
| 11.Удовлетворенность уровнем проведения занятий участниками образовательного процесса | **1,0** |  |
| 12.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Педагог-организатор**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Оценка** |
| 1. Сохранение количества обучающихся, посещающих детское объединение: |  |  |
| * Увеличилось по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 2.Участие воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором в конкурсах, соревнованиях, фестивалях т.д.: |  |  |
| * Увеличилось по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 3.Наличие призовых мест у воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| * Региональный уровень
 | **2,0** |
| 4.Доля воспитанников, участвующих в социально-ориентированных проектах,социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом-организатором: |  |  |
| * Увеличилось по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 5.Использование ИКТ в воспитательном процессе | **1,0** |  |
| 6.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей | **1,0** |  |
| 7.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| * Региональный уровень
 | **2,0** |
| 8.Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций | **0,5** |  |
| 9.За работу, не входящую в круг обязанностей | **до 4,0** |  |
| 10.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Педагог-психолог**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Оценка** |
| 1.Доля учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом: |  |  |
| * Уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 2.Средний балл обучающихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: |  |  |
| * Увеличился по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 3.Рост внеучебных достижений учащихся с проблемами в обучении | **0,5** |  |
| 4.Снижение количества пропусков занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом | **0,5** |  |
| 5.Количество обучающихся с проблемами в развитии и поведении, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: |  |  |
| * Возросло по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 6.Увеличение количества обследованных учащихся в сравнении с предыдущим периодом | **0,5** |  |
| 7.Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении:* Осталось на уровне прошлого года
 | **0,5** |  |
| * Увеличилось по сравнению с предыдущим периодом
 | **1,0** |  |
| 8.Качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными формами контроля и мониторингов | **1,0** |  |
| 9.Количество обращений педагогов за консультациями по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с предыдущим периодом: |  |  |
| * Возросло по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 10.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| 11.Разработка и использование в работе развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности обучающихся | **1,0** |  |
| 12.Участие в профессиональных конкурсах различных уровней:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| 13.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| 14.За работу, не входящую в круг обязанностей | **до 5,5** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Учитель-логопед**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Оценка** |
| 1. Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи | **до 1,0** |  |
| 2. Подготовка детей к открытым мероприятиям, дни открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса | **до 1,0** |  |
| 3.Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении:* Осталось на уровне прошлого года
 | **0,5** |  |
| * Увеличилось
 | **1,0** |  |
| 4.Качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными формами контроля и мониторингов | **до 1,0** |  |
| 5.Количество обращений учащихся за консультациями по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: |  |  |
| * Возросло по сравнению с предыдущим периодом
 | **1,0** |
| 6.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| 7.Разработка и использование в работе развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности обучающихся | **1,0** |  |
| 8.Участие в профессиональных конкурсах различных уровней:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| 9.За работу, не входящую в круг обязанностей | **до 6,0** |  |
| 10.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Социальный педагог**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Оценка** |
| 1.Доля учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом: |  |  |
| * Уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 2. Организация занятости обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно полезной деятельностью | **1,0** |  |
| 3.Рост внеучебных достижений учащихся с проблемами в обучении | **1,0** |  |
| 4.Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом | **1,0** |  |
| 5.Снижение количества пропусков занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом | **1,0** |  |
| 6.Организация своевременной и оперативной работы, по оказанию адресной помощи (в том числе обеспечение питания) обучающимся, находящимся в социально-опасном положении | **1,0** |  |
| 7.Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении: |  |  |
| * Увеличилось по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |  |
| 8.Качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными формами контроля и мониторингов | **1,0** |  |
| 9.Количество обращений педагогов за консультациями по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с предыдущим периодом: |  |  |
| * Возросло по сравнению с предыдущим периодом
 | **0,5** |
| 10.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| 11.Участие в профессиональных конкурсах различных уровней:* Школьный уровень
 | **0,5** |  |
| * Муниципальный уровень
 | **1,0** |
| 12.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 4,5** |  |
| 13.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Заведующий библиотекой, библиотекарь**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Источник** | **Оценка** |
| 1.Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом:* Не изменилась
 | **0,5** | **Анализ** |  |
| * Возросла
 | **1,0** |  |  |
| 2.Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов и т.п. | **1,0** | **Анализ** |  |
| 3.Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:* Не изменилось
 | **0,5** | **Анализ** |  |
| * Возросло
 | **1,0** |  |  |
| 4.Оформление тематических выставок | **1,0** | **Анализ** |  |
| Количество мероприятий для учащихся, подготовленных библиотекарем:* Не изменилось
 | **0,5** | **Анализ** |  |
| * Возросло
 | **1,0** | **Анализ** |  |
| 5.Наличие анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности | **1,0** |  |  |
| 6.Наличие банка данных недостающей в школьном фонде учебной литературы | **1,0** | **Банк** |  |
| 7.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 8,0** |  |  |
| 8.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** | **Приказы, объяснительные, служебные записки** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |  |

**Секретарь**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1. Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников ОУ | **1,0** |  |
| 2.Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них | **1,0** |  |
| 3.Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников | **1,0** |  |
| 4.Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив | **1,0** |  |
| 5.Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив | **1,0** |  |
| 6.Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной и пр. техники | **1,0** |  |
| 7.Использование в работе специализированных компьютерных программ | **1,0** |  |
| 8.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих | **1,0** |  |
| 9.Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя  | **1,0** |  |
| 10.Своевременное и качественное представление отчетности | **1,0** |  |
| 11.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 5,0** |  |
| 12.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Лаборант**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1.Отсутствие замечаний по санитарному состоянию оборудования | **1,0** |  |
| 2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса  | **1,0** |  |
| 3.Отсутствие замечаний по ведению контрольно-учетных записей, сохранности оборудования  | **1,0** |  |
| 4.Отсутствие замечаний на нарушение ТБ | **1,0** |  |
| 5.Участие в текущем ремонте оборудования | **1,0** |  |
| 6.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 10,0** |  |
| 7.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **до -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Сторож**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1. Обеспечение соблюдения пропускного режима | **1,0** |  |
| 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей | **1,0** |  |
| 3. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства | **1,0** |  |
| 4.Участие в текущем ремонте оборудования, здания школы | **2,0** |  |
| 5.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 10,0** |  |
| 6.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **До -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Гардеробщик**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.  | **1,0** |  |
| 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей. | **1,0** |  |
| 3. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.  | **1,0** |  |
| 4.Участие в текущем ремонте оборудования, здания школы | **2,0** |  |
| 5.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 10,0** |  |
| 6.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **До -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Дворник**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.  | **1,0** |  |
| 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей | **1,0** |  |
| 3. Систематическая и качественная обрезка деревьев и кустарников, своевременный покос травы на территории школы | **1,0** |  |
| 4.Участие в текущем ремонте оборудования, здания школы | **2,0** |  |
| 5.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 10,0** |  |
| 6.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **До -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Рабочий по обслуживанию зданий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1 Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.  | **1,0** |  |
| 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей | **1,0** |  |
| 3. Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети. | **1,0** |  |
| 4.Участие в текущем ремонте оборудования, здания школы | **2,0** |  |
| 5.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 10,0** |  |
| 6.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **До -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Уборщик служебных помещений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Максимальный коэффициент показателя** | **Самооценка** |
| 1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.  | **1,0** |  |
| 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей | **1,0** |  |
| 3. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства | **1,0** |  |
| 4.Участие в текущем ремонте оборудования, здания школы | **2,0** |  |
| 5.За дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей | **до 10,0** |  |
| 6.Нарушение трудовой дисциплины и не выполнение функциональных обязанностей | **До -5,0** |  |
| ***Максимально возможное количество******баллов по всем критериям*** | ***15*** |  |

**Приложение № 2** |

Порядок оплаты

 труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  установлена квалификационная  категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности,  указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| учитель; преподаватель  | учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель-организатор курса"Основы безопасности жизнедеятельности"  |
| старший воспитатель; воспитатель  | воспитатель; старший воспитатель  |
| преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки  | учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); учитель физкультуры (физвоспитания)  |
| руководитель физвоспитания  | учитель физкультуры (физвоспитания); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)  |
| мастер производственного обучения  | учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)  |
| учитель технологии  | мастер производственного обучения  |
| учитель-дефектолог, учитель- логопед  | учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)  |
| учитель музыки общеобразовательного учреждения  | музыкальный руководитель; концертмейстер; преподаватель детской музыкальной школы |
| преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер  | учитель музыки общеобразовательной организации  |
| старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель  | учитель физкультуры (физвоспитания)  |
| учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре  | старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель  |
| преподаватель образовательной организации  | учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения  |
| учитель общеобразовательной организации | преподаватель того же предмета (дисциплины) |