

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ Кумылженской СШ №1  
 Н.В. Чикова  
«05» февраля 2026г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения**  
**Кумылженской средней школы №1 имени Знаменского А.Д.**  
**Кумылженского муниципального района Волгоградской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Кумылженского муниципального района от 22.05.2024г. №267 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», на основании постановления администрации Кумылженского муниципального района от 25.11.2024г. №552 «О внесении изменений в постановление администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 22.05.2024г. №267 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 12.02.2025г. №82 «О внесении изменений в постановление администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 22.05.2024г. №267 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 12.08.2025г. №555 «О внесении изменений в постановление администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 22.05.2024г. №267, постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 26.01.2026г. № 28 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Кумылженского муниципального района», постановления администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 04.02.2026г. № 56 «О внесении изменения в постановление администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области от 22.05.2024г. №267 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает систему оплаты труда работников МКОУ Кумылженской СШ №1 (далее – Школа) и включает в себя:

- общие положения;

- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема средств областного и местного бюджетов.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

## **2. Основные условия оплаты труда работников организации**

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию опеке и попечительству администрации Кумылженского муниципального района Волгоградской области, устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней, в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установленных повышающих коэффициентов.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим (Приложение 3 к настоящему Положению) в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательной организации:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;
- учителей и преподавателей за проведение занятий в сфере управления беспилотными летательными аппаратами.

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителем при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год и оформляется тарификационным списком о форме, установленной учредителем.

Тарификация может быть пересмотрена по состоянию на 01 января в случае изменения численности учащихся и воспитанников. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.5.4. 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, а также лиц из числа руководящего,

административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;
- часов, выполненных в сфере дополнительного образования, способствующих повышению финансовой грамотности детей.

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

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий.

2.7.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Кумылженского муниципального района Волгоградской области и МКОУ Кумылженской СШ №1, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые обязанности, при отсутствии вакантной должности в штатном расписании организации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской обла-

сти), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - до 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель применяет меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда работников организаций, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Педагогическим работникам производится компенсационная выплата за дополнительную работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется –ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется- ОГЭ) государственного выпускного экзамена (далее именуется-ГВЭ)

Компенсационная выплата за работу в ППЭ, для сопровождения участников экзаменов, а также для работы в составе предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-11 осуществляется педагогическим работникам МКОУ Кумылженской СШ №1, задействованных в проведении государственной итоговой аттестации (далее именуется – ГИА).

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций", привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- 1) руководителей ППЭ;
- 2) членов ГЭК;
- 3) технических специалистов;
- 4) организаторов в аудитории ППЭ;
- 5) организаторов вне аудитории ППЭ;
- 6) ассистентов;
- 7) Председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9;
- 8) членов апелляционной комиссии ГИА-11;
- 9) специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- 10) экзаменаторов-собеседников;
- 11) экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;
- 12) представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов.

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются - списки), за исключением представителей образовательной организации, сопровождающих участников экзаменов, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Списки формируются на основе соответствующих предложений отдела по образованию, опеке и попечительству.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час и предусматривается в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

Компенсационная выплата осуществляется организацией - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных организации на текущий финансовый год.

В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет

рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ, представителей образовательной организации, сопровождающих участников экзаменов; председателя и членов предметной комиссии ГИА-(, апелляционной комиссии ГИА-9 ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9; сотрудники отдела по образованию, опеке и попечительству Кумылженского муниципального района Волгоградской области, курирующие проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве членов апелляционной комиссии ГИА-11.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме:

**Ведомость**  
учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Месяц: \_\_\_\_\_

Год: \_\_\_\_\_

№ п/п	ФИО работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ, член ГЭК, уполномоченный член ГЭК, технический специалист, организатор в аудитории ППЭ, организатор вне аудитории ППЭ, ассистент, председатель ТПК, член ТПК, председатель ТКК, член ТКК)	Дата (даты) выполнения работ	Выполненный объем работ, часов	Ознакомление под подпись
	2	3	4	5	6	7

Руководитель ППЭ/

Председатель предметной комиссии ГИА-9

Председатель апелляционной комиссии ГИА-9

\_\_\_\_\_ " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись

ФИО

Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждую организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель ТПК, ТКК передает руководителю организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя или члена ТПК, ТКК, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Организация, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, председателя, члена ТПК, ТКК, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику.

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в классе (классе-комплекте, который принимается за один класс), выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 (десять тысяч) рублей с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в установленном размере выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов и реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной педагогическому работнику в соответствии с приложением 2 к Положению.

Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному количеству дней.

Функциональные обязанности классного руководителя, а также критерии оценки организации воспитательной работы в классе определяются локальным правовым актом организации, которым также может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.7. Педагогическим работникам производятся выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей при отсутствии вакантных должностей в штатном расписании, соответствующих обязанностей, в размерах, установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера для работников образовательного учреждения устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы; для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от базового оклада (должностного оклада), ставки.

3.9. Перерасчет выплат компенсационного характера педагогическим и другим работникам образовательной организации в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических и других категорий работников организации;
- при изменении в начале нового календарного (финансового) года фонда оплаты труда организации;
- при невыполнении должностных обязанностей.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность в размере до 200 процентов;
  - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
  - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
  - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия;
  - г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности в размере 25% в месяц (руководителю организации, его заместителям, специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности);
- б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к базовому окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения, который несет ответственность за их назначение.

4.3 Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

3) за востребованность детского объединения (группы) (для организаций дополнительного образования);

4) за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности согласно приложению 4 к настоящему положению, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплата за интенсивность (за сложность и напряженность выполняемой работы) устанавливается согласно приложению 5.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей квалификационная категория устанавливается в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливает-

ся водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.5.3. При наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 8 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов

оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете за год.

4.8.5. При премировании учитывается наличие или отсутствие у работника дисциплинарных взысканий. Снижение размеров премий применяется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем (Приложение 6).

4.11. Руководителю образовательной организации, его заместителям, работающим в образовательной организации, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.12. Молодым специалистам, работающим в организации, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

4.14. Выплаты стимулирующего характера для работников образовательного учреждения устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от базового оклада (должностного оклада), ставки.

## **5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- при штатной численности от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- при штатной численности от 151 единицы и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (до 300%);
- премиальные выплаты;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности (25%).

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

1. интенсивность и высокие результаты работы;
2. результативная организационно-управленческая (финансовая) работа.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 8 процентов;

- при стаже работы от 10 до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации и его заместителям в размерах и на условиях раздела 4 Положения.

5.8. Руководителю организации, его заместителям устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается отделом по образованию, опеке и попечительству Кумылженского муниципального района Волгоградской области персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

5.8.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу к руководителю организации и его заместителя:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации и его заместителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителя
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных атегорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2022 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06. 2012г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении при выполнении поставленных задач
3.	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования

Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента руководителям организаций определяются нормативным правовым актом отдела образования, опеки и попечительству администрации Кумылженского муниципального

района Волгоградской области, заместителям руководителя - локальным актом образовательной организации.

5.9. Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых отделом по образованию, опеке и попечительству Кумылженского муниципального района Волгоградской области.

Общий размер выплаты премии по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.

При принятии решения о премировании руководителя организации, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем организации, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего нормы рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работ организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени в соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

6.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Оказание материальной помощи работникам организации есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Размер материальной помощи работника не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю организации принимает начальник отдела по образованию, опеке и попечительству Кумылженского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ Кумылженской СШ №1

**Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников МКОУ Кумылженской СШ №1**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: секретарь учебной части	10 651
12.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
	1 квалификационный уровень: старший вожатый	15 831
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	15 910
	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог	15 987
	4 квалификационный уровень: Педагог - библиотекарь, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	16 065
2	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
2.1.	3 квалификационный уровень: техники всех специальностей и наименований (техник-электрик)	13 667

3.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»)	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: истопник (оператор газовой котельной), сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	9 862
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов	14 143

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ Кумылженской СШ №1

**Примерный перечень выплат компенсационного характера  
педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплат
1.	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	Учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	За классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику)	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
4.	За заведование кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями и другое	до 10 процентов от оклада, должностного оклада (ставки)
5.	За индивидуальное обучение детей на дому, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением, за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют	До 10 процентов, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	противопоказаний для работы на компьютере.	
6.	За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих АООП; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с нарушением интеллекта);	До 10 процентов, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	5 000 рублей
8	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконур и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования	10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)
9	Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
10	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

11	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"	до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки
12	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник"	до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ Кумылженской СШ №1

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИ-  
ФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМ-  
СТВЕННЫХ  
ОТДЕЛУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ, ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ АДМИНИСТРА-  
ЦИИ КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1	Зам директора по АХЧ	17 392
2	Системный администратор	11 717
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 065
4	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	16 065
5	Специалист по охране труда	11 717

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ Кумылженской СШ №1

**Критерии и показатели оценки эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке и попечительству**

№ п/п	Критерии оценки результатов трудовой деятельности работника	Размер коэффициента	Сроки назначения	Показатели
1	Доступность качественного образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Организация учебно-воспитательного процесса
2	Доступность качественного образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Организация методической работы
3	Доступность качественного образования	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Оказание консультативно-методической помощи родителям учащихся (воспитанников)
4	Обеспечение образовательного процесса	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Выполнение работ по организации подвоза, сопровождению учащихся
5	Обеспечение образовательного процесса	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Сохранение позитивных отношений педагога (воспитателя) с участниками образовательных отношений (отсутствие обоснованных обращений родителей, детей, педагогов, работников образовательных организаций по поводу конфликтных ситуаций)

6	Обеспечение образовательного процесса	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей, с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.
7	Обеспечение образовательного процесса	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Реализация образовательной программы по результатам педагогической диагностики
8	Документационное обеспечение деятельности образовательной организации	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Ведение и оформление отчетности с использованием средств Интернета (сайта) (за каждый сайт)
9	Документационное обеспечение деятельности образовательной организации	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Ведение отчетности и организация питания
10	Документационное обеспечение деятельности образовательной организации	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Ведение документации
11	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Организация работы с библиотечным фондом
12	Повышение качества образования	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Подготовка обучающихся-победителей и призеров всероссийских олимпиад, школьных конкурсов, проектов, соревнований
13	Повышение качества образования	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Подготовка и проведение конкурсов, мероприятий, соревнований
14	Повышение качества образования	до 0,1	За месяц, в пределах ФОТ	Организация персонализированного дополнительного образования

15	Повышение качества образования	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности
16	Повышение качества образования	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Личное участие педагогического работника в работе летнего лагеря с дневным пребыванием детей
17	Повышение качества образования	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Оказание консультативной помощи обучающимся при ликвидации пробелов знаний и при подготовке к экзаменам
18	Повышение качества образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Работа педагога в рамках сетевого учебного плана по обучению отдельным предметам на профильном уровне
19	Повышение качества образования	до 0,3	За месяц, в пределах ФОТ	Сохранение контингента учащихся (воспитанников групп) класса, в котором преподаёт этот учитель (отсутствие фактов перевода обучающихся по причине неудовлетворенности предоставляемых им образовательных услуг)
20	Повышение качества образования	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ	Достижение обучающимися высоких результатов, официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний (ЕГЭ, ГИА, срезы при аккредитации, ВПР)
21	Уровень профессиональной подготовки	до 0,2	За месяц, в пределах ФОТ	Наличие высшей квалификации категории

22	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,1	За месяц, в пределах ФОТ	Наличие первой квалифицированной категории
23	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,1	За месяц, в пределах ФОТ	Повышение квалификации педагогов (воспитателей) по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски
24	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Демонстрация своих достижений через открытые уроки, мастер-классы, работу по предмету в рамках предметных декад, методических недель (за анализируемый период)
25	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,15	За месяц, в пределах ФОТ	Выступления на научно-практических и научно-теоретических очных семинарах, конференциях (за анализируемый период)
26	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,25	За месяц, в пределах ФОТ	Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке
27	Уровень профессиональной подготовленности	до 0,3 – при наличии синего аттестата до 0,5 – при наличии красного аттестата	За месяц, в пределах ФОТ	Увеличение материальной заинтересованности и повышение качества выполнения поставленных задач для вновь прибывших молодых специалистов в ОУ



ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению об оплате труда работников  
МКОУ Кумылженской СШ №1

**Примерный перечень стимулирующих выплат за интенсивность, сложность и напряженность выполняемой работы работниками школы**  
(выполнения дополнительных видов работ)

№ п/п	Дополнительные виды работ или исполнение функций, не входящих в основные должностные обязанности	%
1.	Руководитель мониторинговой службы школы	до 20
2.	Руководитель дизайнерской службы школы	до 50
3.	Специалист мониторинговой службы школы Специалист службы медиации школы Специалист по работе с проектами и сайтами	до 10
4.	Школьный оператор ЕИС «Сетевой город» Куратор дополнительного образования	до 40
5.	Школьный диспетчер Сопровождение детей при подвозе Организация работы по ПБДД	до 50
6.	Секретарь совещаний Секретарь заседаний УС Секретарь заседаний ПС Секретарь заседаний МС	до 5
7.	Модератор (наставник молодого специалиста) Ответственный за электронные ресурсы школы Специалист по работе с проектами (нац. проектами) Руководитель ППЭ Ответственный за проведение Всероссийской олимпиады школьников в ОУ	до 10
8.	Инспектор по ОТ и ТБ Ответственный за организацию и контроль дежурства по школе Выполнение функций лаборанта (химия, биология)	до 25
9.	Организация работы по повышению квалификации пед. работников Делопроизводство Председатель профсоюзного комитета Куратор Всероссийской олимпиады школьников Ответственный за аттестацию пед. работников Куратор школьного медицентра	до 25
10.	Ответственный за организацию и контроль питания Организация работы ГТО	до 30
11.	Ответственный за работу с проектами и сайтами Инспектор по ППБ Ответственный за антитеррористическую безопасность Работа со школьными отчётами Выполнение функций курьера Контроль работы в единой информационной сети	до 35
12.	Ответственный за обеспечение безопасности подвоза детей Организация летней оздоровительной работы (ЛОЛ) Экспертное сопровождение оформления методических материалов для аттестации педагогических работников Куратор школьного волонтерского движения	до 20

	<p>Куратор работы по формированию и оценке функциональной грамотности школьников</p> <p>Куратор организации работы по формированию финансовой грамотности в школе</p>	
13.	<p>Руководитель ученического проекта</p> <p>Выполнение функций библиотекаря</p> <p>Ответственный за площадку ГТО</p> <p>Дополнительное дежурство</p> <p>Волонтерство</p> <p>Ответственный за презентацию работы школы через СМИ</p>	до 5
14.	<p>Административное дежурство</p> <p>Техобслуживание автобуса, автомобиля</p> <p>Ответственный за контролем соблюдения ограничительных мер</p>	до 30
15.	<p>Выполнение функций лаборанта кабинета ИКТ</p> <p>Обслуживание системы видеонаблюдения</p>	до 50
16.	<p>Реализация сетевого взаимодействия</p>	до 25

**Критерии и целевые показатели оценки эффективности (качества)  
работы для установления выплат стимулирующего характера  
педагогическим работникам МКОУ Кумылженской СШ №1**

<b>Критерии оценки эффек- тивности рабо- ты педагогиче- ского работни- ка</b>	<b>Показатели оценивания</b>	<b>Значение показателя</b>	<b>Размер коэффициента</b>	<b>Сроки назначе- ния</b>
<b>1. Магистральное направление «Знание»</b>				
<b>Образователь- ный процесс</b>	1.1. Реализация учебно-исследовательской и проектной деятельности	обучающиеся участвуют в реализации проектной и/или исследовательской деятельности	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	1.2. Применение электронных образовательных ресурсов из федерального перечня	предусмотрено и применяется	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	1.3. Углубленное изучение отдельных предметов	реализуется углубленное изучение одного или более предметов	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
<b>Функциониро- вание объек- тивной внут- ренней системы оценки каче- ства образова- ния</b>	1.4. Наличие выпускников 11 класса, получивших медаль «За особые успехи в учении» (I и (или) II степени)	наличие выпускников 11 класса, получивших медаль «За особые успехи в учении», которые набрали по одному из предметов ЕГЭ более 70 баллов	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
<b>2. Магистральное направление «Здоровье»</b>				
<b>Здоровьесбере- гающая среда</b>	2.1. Организация просветительской деятельности, направленной на формирование здо-	деятельность осу-ществляется	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ

	рового образа жизни (ЗОЖ), профилактика табакокурения, употребления алкоголя и наркотических средств			
<b>Создание условий для занятий физической культурой и спортом</b>	2.2. Участие обучающихся в массовых физкультурно-спортивных мероприятиях (в том числе во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания» и Всероссийских спортивных играх школьников «Президентские спортивные игры», Всероссийских соревнованиях и спартакиадах Специальной олимпиады России	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ участие обучающихся в спортивных мероприятиях на школьном уровне;</li> <li>▪ участие обучающихся в спортивных мероприятиях на муниципальном уровне;</li> <li>▪ участие обучающихся в спортивных мероприятиях на региональном и (или) всероссийском уровнях.</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	2.3. Наличие победителей и призеров спортивных соревнований (в том числе во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания» и Всероссийских спортивных играх школьников «Президентские спортивные игры»	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ наличие победителей и (или) призеров на муниципальном уровне;</li> <li>▪ наличие победителей и (или) призеров на региональном и (или) всероссийском уровне.</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	2.4. Доля обучающихся, получивших знак отличия Все-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ менее 10% обучающихся, имеющих знак</li> </ul>	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>

	<p>российского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ВФСК «ГТО») в установленном порядке, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября отчетного года</p>	<p>отличия ВФСК «ГТО», подтвержденный удостоверением от 10 до 29% обучающихся, имеющих знак отличия ВФСК «ГТО», подтвержденный удостоверением;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 30% и более обучающихся, имеющих знак отличия ВФСК «ГТО», подтвержденный удостоверением.</li> </ul>		
<b>3. Магистральное направление «Творчество»</b>				
<b>Развитие талантов</b>	<p>3.1. Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах (кроме Всероссийской олимпиады школьников), конференциях</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ участие обучающихся в школьных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, конференциях;</li> <li>▪ участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, конференциях на муниципальном уровне;</li> <li>▪ участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, конференциях на региональ-</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ

		ном и (или) всероссийском уровне.		
	3.2. Наличие победителей и призеров различных олимпиад (кроме ВСОШ), смотров, конкурсов, конференций	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ наличие победителей и (или) призеров конкурсов, фестивалей, олимпиад, конференций на муниципальном уровне;</li> <li>▪ наличие победителей и (или) призеров конкурсов, фестивалей, олимпиад, конференций на региональном уровне;</li> <li>▪ наличие победителей и (или) призеров конкурсов, фестивалей, олимпиад, конференций на всероссийском уровне.</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	3.3. Сетевая форма реализации дополнительных общеобразовательных программ (организации культуры и искусств, технопарки «Кванториум», мобильные технопарки «Кванториум», Дома научной коллаборации, центры «IT-куб», «Точка роста», экостанции, ведущие предприя-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ сетевая форма реализации дополнительных общеобразовательных программ с 1 организацией;</li> <li>▪ сетевая форма реализации дополнительных общеобразовательных программ с 2 и более органи-</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах лФОТ

	тия региона, профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и др.)	зациями.		
<b>Школьные творческие объединения</b>	3.4. Функционирование школьных творческих объединений (школьный театр, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиациентр (телевидение, газета, журнал) и др.)	Проведение мероприятий школьных творческих объединений: концерты, спектакли, выпуски газет, журналов и т. д. (для каждого школьного творческого объединения)	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>
<b>4. Магистральное направление «Воспитание»</b>				
<b>Организация воспитательной деятельности</b>	4.1. Реализация мероприятий патриотической направленности	проведение мероприятий патриотической направленности	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>
	4.2. Реализация календарного плана воспитательной работы	выполнение плана воспитательной работы	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>
	4.3. Взаимодействие с родителями в процессе реализации программы воспитания	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ осуществляется с использованием регламентированных форм взаимодействия;</li> <li>▪ осуществляется с использованием регламентированных и неформальных форм взаимодействия;</li> <li>▪ трансляция опыта по орга-</li> </ul>	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>

		низации взаимодействия образовательной организации и родителей в процессе реализации рабочей программы воспитания.		
<b>Ученическое самоуправление, волонтерское движение</b>	4.4. Участие в реализации проекта «Орлята России»	участие в проекте	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>
	4.5. Участие обучающихся в волонтерском движении	обучающиеся участвуют в волонтерском движении	до 0,5	<b>За месяц, в пределах ФОТ</b>
<b>5. Магистральное направление «Профориентация»</b>				
<b>Сопровождение выбора профессии</b>	5.1. Работа в профильных предпрофессиональных классах (инженерные, медицинские, космические, IT, педагогические, предпринимательские и др.)	осуществляется работа в профильных предпрофессиональных классах	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	5.2. Посещение обучающимися экскурсий на предприятиях	организовываются экскурсии	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	5.3. Участие обучающихся в моделирующих профессиональных пробах (онлайн) и тестированиях	организовывается участие	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	5.4. Посещение обучающимися экскурсий в организациях СПО и ВО	организовываются экскурсии	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	5.5. Посещение	организовываются	до 0,5	За месяц, в

	обучающимися профессиональных проб на региональных площадках	посещения		пределах ФОТ
	5.6. Проведение родительских собраний на тему профессиональной ориентации, в том числе о кадровых потребностях современного рынка труда	организовывается работа	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
<b>6. Ключевое условие «Учитель. Школьная команда»</b>				
<b>Методическая работа Система наставничества</b>	6.1. Участие учителей в диагностике профессиональных компетенций (федеральной, региональной, самодиагностикой)	участие	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	6.2. Разработаны индивидуальные образовательные маршруты по результатам диагностики	разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	6.3. Развитие системы	реализация наставничества	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
<b>Развитие и повышение квалификации</b>	6.3. Прохождение педагогическими работниками обучения по программам повышения квалификации, размещенных в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования	осуществляется обучение	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ

6.4. Прохождение педагогическими работниками обучения по программам повышения квалификации по инструментам ЦОС, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования	осуществляется обучение	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
6.5. Прохождение педагогическими работниками обучения по программам повышения квалификации в сфере воспитания	осуществляется обучение	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
6.6. Дополнительное профессиональное образование учителей биологии, информатики, математики, физики, химии по программам, направленным на формирование у обучающихся общеобразовательных организаций навыков, необходимых для обеспечения технологического суверенитета Российской Федерации	осуществляется обучение	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
6.7. Участие педагогов в конкурсном движении	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ участие на муниципальном уровне;</li> <li>▪ участие на региональном уровне;</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ

		<ul style="list-style-type: none"> <li>участие на всероссийском уровне.</li> </ul>		
	6.8. Наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов на муниципальном уровне;</li> <li>наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов на региональном уровне;</li> <li>наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов на всероссийском уровне.</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
<b>7. Ключевое условие «Образовательная среда»</b>				
<b>ЦОС (поддержка всех активностей)</b>	7.1. Использование федеральной государственной информационной системы «Моя школа», в том числе верифицированного цифрового образовательного контента, при реализации основных общеобразовательных программ	<ul style="list-style-type: none"> <li>педагогические работники используют сервисы и подсистему «Библиотека ЦОК» ФГИС «Моя школа»;</li> <li>педагогические работники используют сервисы и подсистему «Библиотека ЦОК» ФГИС «Моя школа».</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах ФОТ
	7.2. Использование информационно-	<ul style="list-style-type: none"> <li>не менее 95% обучающихся зарегистриро-</li> </ul>	до 0,5	За месяц, в пределах

	коммуникационной образовательной платформы «Сферум»	ваны на платформе «Сферум»; <ul style="list-style-type: none"><li>▪ педагогические работники включены в сетевые профессиональные сообщества по обмену педагогическим опытом и активно используют платформу «Сферум».</li></ul>		ФОТ
--	---	---	--	-----