

ПРИНЯТ:

на заседании собрания
трудового коллектива
протокол № 3 от 20.12.2018



И.Г. Маслова
21.12.2018

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников (далее - положение) разработано во исполнение пункта 3 постановления Правительства Хабаровского края «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края» от 30 января 2009 г. № 23-пр, в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 16 сентября 2011 г. № 2729-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 14 октября 2011 г. № 2995-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 11 ноября 2011 г. № 3324-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 26 марта 2012 г. № 851-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 14 сентября 2012 г. № 2929-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 04 декабря 2012 г. № 3901-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 24 декабря 2012 г. № 4121-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 15 января 2013 г. № 70-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 22 апреля 2013 г. № 1294-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 ноября 2013 г. № 3823-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 декабря 2013 г. № 3946-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 29 апреля 2015 г. № 1280-па «Об оплате труда работников

муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 ноября 2015 года № 3306-па «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 года № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «город Комсомольск-на-Амуре», с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 05.10.2016 года № 2571-па «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 года №2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «город Комсомольск-на-Амуре», с постановлением главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 20.03.2018 года № 579-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 года №2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 20.09.2018 года №2065-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 года №2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «город Комсомольск-на-Амуре».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 (далее - школа) за счет субвенций краевого бюджета, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников школы (далее – базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда отдельных категорий работников школы;
- условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- условия выплаты материальной помощи;
- заключительные положения.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год, из расчета по нормативу, подушевого финансирования на реализацию основных образовательных программ учреждения, финансирование, которых производится субвенциями из краевого бюджета и средств, полученных муниципальным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности учреждения.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников, в порядке и размерах установленных с учетом методических рекомендаций Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту – минимальный размер оплаты труда)

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Директор приказом по школе:

2.2.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- повышающие коэффициенты;

2.2.2. принимает решение о выплате работнику:

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденным приложением №1 к настоящему положению и с учетом нормы часов педагогической работы в неделю, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением №1 к настоящему примерному положению.

Размер ставки заработной платы педагогическому работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением №1 к настоящему положению, и с учетом нормы часов педагогической работы в неделю, установленной Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника учреждения. **На определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспеченности финансовыми средствами.**

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

2.6. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.7. Работнику устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за наличие учёной степени, государственных и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном классе (ЗПР);
- персональный повышающий коэффициент.

2.8. Размеры повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, за наличие учёной степени, государственной и ведомственной награды, по должности «Учитель» приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

2.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.10. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;
- со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома о наличии ученой степени;
- со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении Почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды производится со дня получения от работника учреждения заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в абзаце 1 настоящего пункта.

При принятии решения об установлении повышающего коэффициента за наличие государственной и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации»: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли «Образование»;
- к ведомственным наградам относятся награды, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

В случае поступления от работника заявления и документов, подтверждающих право на установление повышающих коэффициентов за наличие учёной степени, государственных и ведомственных наград в период пребывания работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата повышающего коэффициента начинается со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.11. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном классе приведены в приложении № 3 к настоящему положению.

2.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности

выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента определяется постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 года № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений муниципального образования городского округа «город Комсомольск-на-Амуре» с учетом всех изменений.

2.13. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

2.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», постановления администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

2.15. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.16. У работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ.

2.17. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.18. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.19. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.20. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена на территории муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

2.21. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, согласно приложению 8 к настоящему Положению.

3. Особенности оплаты труда работников

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Молодому специалисту – работнику, имеющего высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, при поступлении на работу в школу на педагогические должности в течение трех лет со дня окончания учебного заведения, дополнительно к перечисленным в пункте 2.6 настоящего Положения устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.

Размер повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 от должностного оклада (ставки заработной платы). Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты по повышающим коэффициентам, перечисленным в пунктах 2.5. и 3.2. настоящего Положения, начисляются педагогическим работникам школы, с учетом установленной им нагрузки.

3.4. Оплата труда учителей и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее – учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.4.1 Должностные оклады преподавателям – организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнения преподавательской (педагогической) работы указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.4.2 Преподавательская (педагогическая) работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которую им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа работников учреждения без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

3.5. Объем учебной нагрузки на учебный год, включая обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением устанавливается тарификационным списком педагогических работников учреждения, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

3.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.7. Объем учебной нагрузки учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность больше или меньше нормы часов учебной нагрузки, устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на общевыходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. Объем учебной нагрузки учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.9. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.10. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы на ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их не возможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их не возможно догрузить другой педагогической работой.

Установленная учителям при тарификации оплата труда, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.11. Тарификация учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, производится два раза в год (сентябрь, январь).

3.12. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Заработная плата за обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, выплачивается в порядке, предусмотренном пункте 2.5. настоящего Положения.

3.13. 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 в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.14. Почасовая оплата труда учителей, и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы учительской работы в объеме не более 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по внешнему совместительству.

Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной для соответствующего работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.15. Оплата труда педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя, производится за все часы проведенной педагогической работы. Педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объем учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения, путем внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

3.16. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работниками учреждения, осуществляющими педагогическую деятельность ведущими ее помимо основной работы, устанавливается директором школы.

3.17. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении директором, определяется распорядителем бюджетных средств, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.18. Педагогическая (преподавательская) работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения распорядителя бюджетных средств.

3.19. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.20. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада директору школы определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении 7 к положению.

3.21. Соотношение средней заработной платы руководителям и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.22. Размеры должностных окладов заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10-30% ниже должностного оклада директора.

3.23. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям директора школы и главному бухгалтеру устанавливаются директором школы, предусмотренном настоящим Положением и утверждаются приказом по школе.

3.24. Стимулирующие выплаты директору школы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда школы, в зависимости от эффективности деятельности учреждения.

3.25. Размеры стимулирующих выплат директору школы устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре. Размеры стимулирующих выплат заместителя директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом по учреждению.

3.26. Оплата труда директора школы и его заместителей за часы педагогической работы в школе осуществляется в порядке определенном разделом 3 настоящего Положения.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться директором школы и его заместителями согласовывается в Управлении образования администрации города Комсомольска-на-Амуре.

3.27. При повышении в учреждении (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных

окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в учреждении (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, повышаются.

4. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются директором в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Директор принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются по результатам аттестации рабочих мест, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. По окончании срока действия аттестации рабочих мест, а также если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

4.3.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

4.3.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

4.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется в процентах от должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер доплаты определяется в процентах от его оклада (должностного оклада). Средства, предназначенные для осуществления работнику доплаты, за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы не должен превышать 50 процентов размера должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат может составлять до 50% размера средств, предназначенных на выплату его должностного оклада.

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

Педагогическим работникам, доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, руководство школьными методическими объединениями учителей) устанавливают в процентах к ставкам (должностным окладам) работников. Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом и порядок их выплат приведены в приложение № 4 к настоящему Положению.

4.4.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

4.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится соответствующая доплата за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

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

4.5. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.6. Размер компенсационных выплат директору школы устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором школы.

4.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения, за фактически отработанное время.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения.

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в % выражении от должностного оклада.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом разработанных в школе показателей, позволяющих оценить качество трудовой деятельности.

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат приведен в приложении № 6 настоящего положения.

Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Показатели стимулирования работников, позволяющие оценить качество их трудовой деятельности должны отвечать уставным задачам школы, а также показателям оценки эффективности работы школы.

5.4. Для установления работникам размера стимулирующих выплат создается комиссия, состав которой утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников. Состав комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании положения о комиссии, утвержденного локальным актом школы с учетом мнения представительного органа работников.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работника с учетом показателей, позволяющих оценить качество его трудовой деятельности;
- рассмотрение предлагаемого руководителем списка работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Комиссия принимает решение о назначении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

На основании протокола комиссии издается соответствующий приказ руководителя.

5.5. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается работнику в соответствии с приложением № 5 настоящего положения.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного должностного оклада (ставки заработной платы) работника школы.

5.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников школы за фактически отработанное время.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Работникам школы, работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим учебную нагрузку менее 1 ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем одного должностного оклада), при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней)

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году

6.2. Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

6.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится по окладу (должностного оклада) замещаемой вакантной должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

6.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном объеме, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

6.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

6.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда школы на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности «Учитель».

7. Перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу

7.1. Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг).

7.1.1. В муниципальных образовательных учреждениях:

- учитель;
- учитель – дефектолог;
- учитель – логопед;
- педагог – библиотекарь;
- преподаватель – организатор безопасности жизнедеятельности;
- методист;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог – организатор;
- воспитатель;
- старший вожатый;
- социальный педагог;
- тьютор;
- тренер – преподаватель;

- инструктор по физической культуре;
- библиотекарь;
- заместитель директора (по учебной, учебно-воспитательной, научно – методической, воспитательной работе);
- руководитель (заведующий) структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу.

8. Перечень должностей (профессий), относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу

8.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий) работников муниципальных общеобразовательных учреждений, относимых к административно-управленческому персоналу, занятых управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющих административные функции, и к вспомогательному персоналу, создающих условия для оказания услуг:

8.1.1. Административно-управленческий персонал:

- директор;
- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе, безопасности, финансово-экономической деятельности);
- главный бухгалтер.

8.1.2. Вспомогательный персонал – должности специалистов, служащих, работников (за исключением должностей (профессий), указанных в разделе 7 Положения), относимые к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

8.2. Установить, что доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального образовательного учреждения не должна превышать 40 процентов.

Приложение № 1

к положению об установлении
системы оплаты труда работников

Размер минимальных оклада по соответствующей ПКГ

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ педагогических работников

утверждаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и относятся:

1.1. к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

- по должности старшая вожатая к 1 квалификационному уровню;
- по должности социальный педагог, педагог дополнительного образования ко 2 квалификационному уровню;
- по должности педагог-психолог, воспитатель к 3 квалификационному уровню;
- по должности учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, учитель – логопед к 4 квалификационному уровню.

2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих утверждаются приказом от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и относятся:

2.1. к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- по должности лаборант, секретарь руководителя к 1 квалификационному уровню;

2.2. к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

- по должности специалист по персоналу к 1 квалификационному уровню;
- по должности бухгалтер ко 2 квалификационному уровню;

3. Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих утверждаются приказом от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и относятся:

3.1. к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

- по должности дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, сторож, слесарь – сантехник, электромонтер, плотник к 1 квалификационному уровню.

4. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

5. Размер должностного оклада заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директором на 10-30% ниже размера должностного оклада директора.

Приложение № 2

к положению об установлении
системы оплаты труда работников

Размеры повышающего коэффициента

№	Показатели	Размер повышающего коэффициента	
		ПКГ должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)	Руководитель учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер
1	Наличие квалификации		
1.1.	Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
1.2.	Первая квалификационная категория	0,15	-
2.	Наличие ученой степени		
2.1.	Кандидат наук	0,1	0,1
2.2.	Доктора наук	0,2	0,2
2.3.	Ученое звание «доцент»	-	-
2.4.	Ученое звание «профессор»	-	-
3.	Наличие награды		
3.1.	Государственной награды	0,2	0,2
3.2.	Ведомственной награды	0,1	0,1

Приложение № 3
к положению об установлении
системы оплаты труда работников

Размеры повышающего коэффициента за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1	За работу в специальных коррекционных образовательных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам; - другим работникам	0,2 0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 4

к положению об установлении
системы оплаты труда работников

**Перечень и размер доплат, за работу не входящих в круг основных обязанностей,
но непосредственно связанную с образовательным процессом**

№	Работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом	Размер доплат в (%)	Примечание
1. За выполнение функций классного руководителя:			от размера должностного оклада по соответствующей ПКГ, пропорционально отношению норматива наполняемости класса (25/15 уч-ся) к общей численности обучающихся в классе
1.1.	1-4 классы	до 15%	
1.2.	5-9 классы	до 20%	
1.3.	10-11 классы	до 25%	
2. За проверку письменных работ:			с учетом фактической нагрузки
2.1.	1-4 классы	до 10%	
2.2.	5-11 классы, в том числе: по математике, иностранному языку, физике, химии, информатике, биологии, географии, истории, черчению, рисованию	до 15%	
2.3.	5-11 классы, в том числе: по русскому языку и литературе	до 15%	
2.4.	При делении классов на подгруппы (иностранные языки, информатика) производить в размере	до 5%	
3. За заведование:			от размера должностного оклада по соответствующей ПКГ
3.1	Спортзалом, предметными кабинетами с интерактивными досками, кабинетами с лабораториями, школьным музеем, кабинетом начальных классов, классом хореографии	до 15%	
3.2.	Кабинетом информатики, мастерской	до 20%	
4	За руководство школьными методическими объединениями	до 20%	

Приложение № 5

к положению об установлении
системы оплаты труда работников

Порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы

1. Общие положения

1. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в школе производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет - 10 процентов;
от 3 до 5 лет - 20 процентов;
от 5 до 10 лет - 30 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

до 2 лет - 15 процентов;
от 2 до 5 лет - 20 процентов;
от 5 до 10 лет - 25 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 20 процентов;
свыше 5 лет - 35 процентов.

1.4. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 10 процентов;
от 5 до 10 лет - 15 процентов;
от 10 до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных общеобразовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении «Информационно – методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам так же засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день службы за два дня работы;
- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности), при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность;
- время обучения в организациях высшего образования на дневной форме обучения, при условии, что обучению непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность по основному месту работы.

В непрерывный стаж так же засчитывается:

- учителям информатики, черчения, технологии – время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по специальности, соответствующей профилю преподаваемого предмета;
- педагогам дополнительного образования – время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (в том числе в сфере культуры) по специальности, соответствующей профилю дополнительного образования.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в отпуске ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений образования, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям.

2.3.2. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по инициативе работника после 01.01.1993г.;
- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также переезда в другую местность;
- со дня прекращения заболевания, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения);
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (за исключением увольнения из учреждений образования г. Комсомольска-на-Амуре);

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;
- при поступлении на работу в учреждение после увольнения вследствие обнаруживающегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой

работе по состоянию здоровья, препятствующие продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется:

- независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования, лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу, в связи с осложнением межнациональных отношений;

а также:

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию;

2.4. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

2.5. При расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования сохраняется при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.6. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в школу после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.7. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом директора школы.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику директором школы по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на директора школы.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 6

к положению об установлении
системы оплаты труда работников

Перечень и размер выплат стимулирующего характера педагогическим и другим работникам

1. Общие положения

1.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

1.2. Предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (приложения № 5).

1.3. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных показателей каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

1.4. Размер балла определяется ежемесячно приказом директора в процентном соотношении от оклада работника. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагогического и иного работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику в процентах. Они выплачиваются ежемесячно.

1.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно согласно критериев оценки результативности деятельности работников.

1.6. Работникам учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий на определенный период времени.

2. Порядок установления и выплаты стимулирующих надбавок за качество и результаты работы на основании оценки показателей

2.1. Заместитель директора по УВР.

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	
		- да	2
		-нет	0
		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности	
		- да	3
		-нет	0

		соблюдение исполнительской дисциплины - да -нет	1 0
2	Информационная открытость	Наличие страниц сайта, соответствующих требованиям законодательства, актуальность размещенной информации - да -нет	3 0
		Наличие оформленных тематических уголков, актуальность размещенной информации - да -нет	2 0
		Своевременность заполнения муниципальных, региональных и федеральных мониторингов - да -нет	2 0
3	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию 45 и более %	3
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в течение трех лет 100 %	1
		Доля педагогических работников участвующих в дистанционном повышении квалификации в отчетный период до 25%	1
		Доля педагогических работников участвующих в профессиональных конкурсах в отчетный период 10% 20% 30%	1 3 5
4	Реализация мероприятий по закреплению молодых педагогов	Эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести молодых педагогов, и привлечение педагогов до 30 лет - да -нет	1 0
5	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие обучающихся по индивидуальным учебным планам - да -нет	1 0
6	Реализация дополнительных платных образовательных услуг	Доля обучающихся, охваченных дополнительными платными образовательными услугами 15 и более %	1 2
7	Реализация углубленного и профильного обучения	Доля учащихся среднего общего образования, обучающихся по программам профильного обучения 100 %	1
		Доля учащихся, обучающихся по программам углубленного изучения предметов 10% 20% 30%	1 2 3

8	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Доля учащихся, окончивших четверть, полугодие, год на "4" и "5" 50 и более % 43-49 % 35-42%	7 5 3
9	Сохранность контингента в пределах одного уровня образования	Эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента обучающихся в пределах одного уровня образования - да -нет	3 0
		Доля учащихся, оставивших образовательные учреждения до получения основного общего образования, в расчете от общей численности обучающихся в общеобразовательных учреждениях 0%	1
		Снижение показателя пропуска уроков без уважительных причин на 10% относительно прошлого отчетного периода	2
10	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг общего образования	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги 95-100%	3
		Работа с родительской общественностью по повышению имиджа образовательной организации	2
11	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Доля обучающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиадам всех уровней и развития научно-исследовательской деятельности 15% и более 10-14%	2 1
		Доля обучающихся, принявших участие в очных краевых, региональных, всероссийских, международных олимпиадах и конкурсах 10% и более 5-9%	2 1
12	Обеспечение высокого качества образования учреждения	Использование в образовательной организации накопительной системы оценивания внеучебных достижений учащихся (по типу портфолио) и индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях 50% и более	2
13	Методическая и инновационная деятельность	Оказание методической помощи педагогам во внедрении и распространении опыта на уровне города, края за каждого ученика	1
		Оказание методической помощи педагогам к участию в очных профессиональных конкурсах, в работе отраслевых научно-практических конференций и других мероприятий на уровне	

		города, края за каждого ученика	2
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные творческие группы и др. на базе учреждения) - да - нет	1 0
15	Сопровождение дистанционного образования обучающихся	Доля обучающихся, охваченных дистанционным образованием (от общего числа обучающихся в школе) 2 и более %	1

2.2. Заместитель директора по ВР

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя) - да - нет	2 0
		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности - да - нет	3 0
		соблюдение исполнительской дисциплины - да - нет	1 0
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Доля обучающихся, участвующих в государственно-общественном управлении учреждения 3 и более %	2
3	Создание элементов воспитательной инфраструктуры	Создание и руководство элементами воспитательной инфраструктуры (клубы, движения, общественные организации и др. на базе учреждения) - да - нет	1 0
		Доля детей, занятых в таких организациях (от общего числа обучающихся в школе) 25 и более %	1
4	Информационная открытость	Наличие страниц сайта, соответствующих требованиям законодательства, актуальность размещенной информации - да - нет	3 0
		Наличие оформленных тематических уголков, актуальность размещенной информации - да - нет	2 0

		Своевременность заполнения муниципальных, региональных и федеральных мониторингов - да - нет	2 0
5	Реализация социокультурных проектов, реализуемых в учреждении, их динамика	Количество социокультурных проектов, реализуемых в учреждении, их динамика 3 и более ед.	1
		Доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах 50 и более %	1
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей. - да - нет	1 0
		Доля обучающихся, охваченных горячим питанием 80 и более %	3
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных кружках (секциях) 10 и более %	2
8	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	Доля обучающихся, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам (без учета ФГОС) 20 и более %	2
9	Сохранность контингента в пределах одного уровня образования	Эффективность воспитательных мероприятий, направленных на сохранность контингента обучающихся - да - нет	3 0
		Доля учащихся, оставивших образовательные учреждения до получения основного общего образования, в расчете от общей численности обучающихся в общеобразовательных учреждениях 0%	1
		Снижение показателя пропуска уроков без уважительных причин на 10% относительно прошлого отчетного периода	2
10	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг общего образования	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги 95-100%	3
		Работа с родительской общественностью по повышению имиджа образовательной организации	2
11	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Эффективная реализация мероприятий с целью предотвращения увеличения численности преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии - да - нет	1 0
		Снижение числа несовершеннолетних, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел и общеобразовательной организации - да	2

		- нет	0
		Количество несовершеннолетних, участвующих в программах и проектах, реализуемых в общеобразовательных организациях 81 и более %	1
		Доля подростков 14 - 17 лет, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; в органах здравоохранения за употребление наркотиков 0%	2
12	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Доля обучающихся, принявших участие в очных краевых, региональных, всероссийских, международных конкурсах 10% и более 5-9%	3 2
13	Обеспечение высокого качества образования учреждения	Использование в образовательной организации накопительной системы оценивания внеучебных достижений учащихся (по типу портфолио), хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях 50% и более	2
14	Методическая и инновационная деятельность	Оказание методической помощи педагогам во внедрении и распространении опыта на уровне города, края	2
		Оказание методической помощи педагогам к участию в очных профессиональных конкурсах, в работе отраслевых научно-практических конференций и других мероприятий на уровне города, края	2
15	Организация работы с обучающимися в каникулярное время	Выполнение плана набора в пришкольный оздоровительный лагерь всех категорий обучающихся - да - нет	2 0
		Занятость детей группы риска в каникулярное время 100 %	2
		Доля обучающихся, занятых общественно-полезным трудом в каникулярное время 90% и более 80-89%	3 2

2.3. Учитель

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5": <u>1 группа:</u> 3- 4 кл. – иностранный язык, русский язык, литературное чтение, математика; 5-11 кл. – русский язык, литература, математика	

		(алгебра, геометрия), физика, химия, иностранный язык; 45% - 50% 51-70% 71 и выше %	3 4 5
		<u>2 группа:</u> 3-4 кл. – окружающий мир; 5-9 кл. – природоведение, биология, география, история, информатика; 10-11 кл. – биология, география, экономика, история, обществознание, информатика; 45% - 50% 51-70% 71 и выше %	2 3 4
		<u>3 группа:</u> 3-4 кл. – музыка, физкультура; 5-9 кл. – технология, ИЗО, музыка, физкультура, ОБЖ; 10-11 кл. – МХК, ОБЖ, физкультура. 45% - 50% 51-70% 71 и выше %	1 2 3
		Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку "неудовлетворительно" 0% 1-5% 6 и выше%	2 1 0
2	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах 50 и более %	1
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных и надпредметных результатов - да - нет	1 0
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Доля учащихся, закончивших четверть, полугодие, год на "4" и "5" <u>1 группа:</u> 3- 4 кл. – иностранный язык, русский язык, литературное чтение, математика; 5-11 кл. – русский язык, литература, математика (алгебра, геометрия), физика, химия, иностранный язык; 45% - 50% 51-70% 71 и выше %	3 4 5
		<u>2 группа:</u> 3-4 кл. – окружающий мир; 5-9 кл. – природоведение, биология, география, история, информатика; 10-11 кл. – биология, география, экономика, история, обществознание, информатика; 45% - 50% 51-70%	2 3

		71 и выше %	4
		3 группа: 3-4 кл. – музыка, физкультура; 5-9 кл. – технология, ИЗО, музыка, физкультура, ОБЖ; 10-11 кл. – МХК, ОБЖ, физкультура. 45% - 50% 51-70% 71 и выше %	1 2 3
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса) 50 и более %	1
		Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования) 95 и более %	1
		Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями - да - нет	1 0
6	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др. - 2-3 ед. - от 4 и более ед.	1 2
		Доля обучающихся - победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальных, краевом, федеральном и международном уровнях - 5-9 % - 10 и более %	1 2
7	Участие в коллективных педагогических проектах	Наличие предметных и интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов - да - нет	1 0
8	Организация работы по охвату внеурочной занятостью обучающихся	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества) без учета ФГОС 50 и более %	1
		Охват обучающихся занятиями в кружках других направлений (в процентах от общего количества) без учета ФГОС 50 и более %	1
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное время 100 %	1
		Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в свободное от учебы время 100 %	1

		Вовлечение детей группы риска в общественно полезную деятельность 100 %	1
		Эффективность реализации совместных с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних мероприятий по предупреждению социального неблагополучия несовершеннолетних - да - нет	1 0
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края) - да - нет	1 0
		Доля детей, занятых в таких организациях (от общего числа обучающихся в школе) 2 и более %	1
11	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях 1 и более ед.	1
		Внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, города, края - да - нет	1 0
		Количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий 1 и более ед.	1
		Участие в очных профессиональных конкурсах, в работе отраслевых научно-практических конференций - да - нет	2 0
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет - да - нет	1 0

2.4. Педагог ПДО

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Укомплектованность детского объединения	Соответствие числа обучающихся нормативному количеству по данному направлению 100 %	1
2	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Доля обучающихся по дополнительным образовательным программам педагога 100 %	1
3	Успешность освоения обучающимися дополнительных	Доля обучающихся, имеющих положительную динамику достижений планируемых результатов освоения дополнительных образовательных	

	образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)	программ 100 %	1
4	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня:	Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях различного уровня, от общего количества обучающихся в объединении:	
		на уровне учреждения 100 %	1
		на муниципальном уровне 30 и более %	2
		на краевом уровне 10 и более %	3
5	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:	Наличие победителей и призеров (за каждое мероприятие)	
		на муниципальном уровне	2
		на краевом уровне	3
		на федеральном уровне	4
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля мероприятий, проводимых совместно с родителями 50 и более %	1
7	Квалификация педагога, обеспечивающего реализацию дополнительной образовательной программы, его участие в системе методической работы образовательной организации	Активное участие в работе городского методического объединения (проведение открытых занятий, выступления, руководство творческой группой и др.)	
		- да - нет	2 0
		Наличие выступлений (статей) на конференциях, в средствах массовой информации	
		- да - нет	2 0
8	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Использование в работе современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии, разноуровневое обучение)	
		- да - нет	1 0
		Использование ИКТ в образовательном процессе (использование программных продуктов; авторские электронно-образовательные ресурсы)	
		- да - нет	1 0
9	Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов	Наличие системы планирования и мониторинга индивидуальной результативности обучающихся (по каждой реализуемой программе в каждом объединении)	
		- да - нет	1 0

10	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) качеством предоставляемых образовательных программ педагога	Отсутствие негативных отзывов о качестве предоставляемых образовательных услуг со стороны детей и родителей (законных представителей) - да - нет	0 1
11	Реализация механизмов сетевого партнерства	Наличие программ, планов работы реализуемых совместно со специалистами других учреждений - да - нет	1 0
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет - да - нет	1 0
13	Своевременность и качество предоставляемой отчетной информации	Отсутствие замечаний к оформлению отчетной информации, журналов, программ дополнительного образования - да - нет	1 0
14	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях 1 и более ед.	1
		Внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края - да - нет	1 0
		Количество проведенных и положительно отцензированных открытых занятий 1 и более ед	1
		Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других - да - нет	1 0
15	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования) 95 и более %	1

2.5. Старшая вожатая

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Обеспечение и результативная деятельность самоуправления учащихся в школе	планирование и организация работы детского объединения школы с детскими общественными организациями города	3
2	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, акций, смотров	подготовка и проведение: школьного уровня	3
		городского уровня	10

3	Результативность участия школьников в конкурсах, конференциях муниципального, регионального уровней.	наличие призовых мест в конкурсах, конференциях (за каждый)	3
4	Участие в методической работе (круглые столы, мастер-классы, конференции)	согласно уровня: город	5
		край	10
5	Организация и выпуск школьной газеты, обновление информации о мероприятиях на сайте школы по всем направлениям воспитательной работы	регулярный выпуск школьной газеты, состояние информации на сайте школы	5
6	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.	наличие	1
7	Прочие не входящие в круг должностных или за рамками рабочего времени сотрудника (самооценки нет , оценивается курирующим заместителем директора по ВР)	Обоснование внесения, оценивания по показателю	от 1 до 5
8	Исполнительская дисциплина (самооценки нет , оценивается курирующим заместителем директора по ВР)	без замечаний	От 1 до 5

2.6. Педагог-организатор ОБЖ

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Взаимодействие с внешними организациями (военкомат, клубы, воинские части и др.)	активное участие	3
2	Участие в военно-спортивных сборах, конкурсах и смотрах профильной направленности	наличие призовых мест	3
3	Организация работы с допризывной молодёжью	качественный контроль за прохождение ношами допризывной комиссии (единовременно по результатам приписки)	3
		окончание ПГВУ в соответствии со сроком окончания для всех учащихся (единовременно)	5
4	Проведение мероприятий профильной направленности	проведение экскурсий, бесед, выездных мероприятий (предоставление фотоотчета, свидетельств участия)	5
5	Мероприятия по предупреждению вредных привычек (табакокурение, алкоголизм, токсикомания, наркомания) у учащихся	разработки мероприятий, фотоотчет	3
6	Формирование безопасного поведения обучающихся (готовность к действиям в опасных	разработки мероприятий,	3

	и чрезвычайных ситуациях)	фотоотчет	
7	Прочие не входящие в круг должностных или за рамками рабочего времени сотрудника (согласовывается с курирующим заместителем директора по УВР и ВР)	Обоснование внесения, оценивания по показателю	от 1 до 5
8	Исполнительская дисциплина (самооценки нет, оценивается курирующим заместителем директора по УВР и ВР)	-без замечаний	От 1 до 5

2.7. Социальный педагог

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Работа с детьми целевой группы	Обучение навыкам бесконфликтного поведения со сверстниками (предоставление документов, подтверждающих работу) 100%	2
		Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации (предоставление документов, подтверждающих работу) 100%	2
		Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей и детей «группы риска» согласно социального паспорта школы в каникулярное время (кроме детей из реестра соцзащиты в каникулы) (предоставление документов, подтверждающих работу) 100%	2
		Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания) (предоставление документов, подтверждающих работу) 100%	2
2	Работа с родителями	Консультация родителей по актуальным проблемам воспитания ребенка, консультирование (предоставление документов, подтверждающих работу ПР: ведение журнала) 100%	1
		Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жестокого обращения с ребенком (работа с родителями по предупреждению случаев жестокого обращения с ребенком) (предоставление	1

		документов, подтверждающих работу) 100%	
		Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении (родственники, друзья) (предоставление документов, подтверждающих работу ПР: ведение журнала) 100%	3
3	Работа со специалистами различных ведомств и служб	Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально опасного положения. Установление партнерских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), (оценивается по факту) 100%	2
		Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.) (оценивается по факту) 100%	1
4	Работа с педагогическим коллективом	Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечения охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания - да - нет	1 0
		Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательной организации по вопросам вывода и профилактики социально опасного положения детей (предоставление документов, подтверждающих работу ПР: предоставление журнала консультирования) 100%	2
		Участие в социальных рейдах совместно с классными руководителями, представителями органов системы профилактики (предоставление документов,	

		подтверждающих работу ПР: предоставление журнала посещений) - да - нет	2 0
5	Информационная открытость	Наличие страницы социального педагога на школьном сайте, сопровождение страниц сайта по профилю работы, актуализация информации на страницах Дневник.ру. - да - нет	2 0
		Своевременность заполнения школьных, муниципальных, региональных и федеральных мониторингов, отчетов - да - нет	2 0
6	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Эффективная реализация мероприятий с целью предотвращения увеличения численности правонарушений и преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии (предоставление документов, подтверждающих работу ПР: план мероприятий с отметкой о выполнении) - да - нет	3 0
		Снижение числа несовершеннолетних, состоящих на профилактическом учёте в органах внутренних дел и общеобразовательной организации (без учета естественного выбытия детей из учреждения) - да - нет	3 0
		Доля подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; в органах здравоохранения за употребление алкоголя 0%	3
		Доля подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; в органах здравоохранения за употребление наркотиков 0%	1

2.8. Педагог-психолог

№ п/п	показатель	индикатор	балл

1	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся	Наличие банка данных, своевременное и качественное обновление - да - нет	1 0
		Организация консультационной, просветительской и коррекционной работы на основе результатов диагностик - да - нет	до 7 0
		Привлечение узких специалистов - да - нет	1 0
2	Участие в инновационной деятельности, методической работе, ведение экспериментальной исследовательской деятельности, обобщение и распространение опыта работы	Внедрение опыта педагога на уровне города, края - да - нет	3 0
		Участие в очных профессиональных конкурсах, в работе отраслевых научно-практических конференций - да - нет	3 0
3	Наличие системы работы с родителями	Сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы - да - нет	1 0
		Удовлетворительный уровень решения жалоб и конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений - да - нет	1 0
4	Информационная открытость	Наличие страниц школьного сайта, соответствующего требованиям законодательства, актуальность размещенной информации. Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, актуальность размещенной информации. - да - нет	2 0
		Своевременность заполнения школьных, муниципальных, региональных и федеральных мониторингов, отчетов - да - нет	2 0
5	Организация и сопровождение участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях по	на муниципальном, краевом уровне - да - нет	2 0

	психологии		
6	Результативность участия обучающихся в мероприятиях по психологии различного уровня:	Наличие победителей и призеров (за каждое мероприятие)	
		на муниципальном уровне	2
		на краевом уровне	3
7	Наличие системы работы с одаренными	Выявление и психологическое сопровождение детей - да - нет	1 0
		Организация конструктивного сотрудничества ребенка, родителей, учителей - да - нет	1 0
8	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов	Положительная динамика тестирования педагогов - да - нет	1 0
9	Осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного и профильного обучения	Анкетирование и тестирование 100%	1
		Индивидуальное и групповое консультирование организация профориентационной работы с обучающимися 100%	2
		Разработка индивидуальных рекомендаций 100%	2
10	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Анализ состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям - да - нет	1 0

2.9 Педагог - библиотекарь

№ п/п	показатель	индикатор	балл
1	Обращаемость фондов библиотеки	Пополнение и обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года 100%	2
		Своевременное списание библиотечного фонда - да - нет	2 0

2	Обеспечение качественного образования	Высокая читательская активность обучающихся (посещаемость учащимися библиотеки) 2 раза в месяц на одного читателя	2
		Пропаганда чтения как формы культурного досуга (регулярное знакомство с новинками литературы, проведение библиотечных уроков, организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы) - да - нет	2 0
		Наличие программы развития библиотеки и выполнение мероприятий программы в срок - да - нет	1 0
		Участие в исследовательской / проектной деятельности в рамках проведения библиотечных уроков (вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.) - да - нет	2 0
3	Наличие системы работы с родителями	Удовлетворенность законных представителей учащихся качеством оказания услуги (уровень удовлетворенности равен или выше планового значения данного показателя муниципального задания, при этом за отчетный период на педагогического работника не поступало обоснованных жалоб) - да - нет	2 0
		Проведение педагогом-библиотекарем мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с законными представителями учащихся (с охватом не менее 80 % родителей класса) - да - нет	2 0
4	Информационная открытость	Наличие страницы на школьном сайте, сопровождение страниц сайта по профилю работы, актуализация информации на страницах Дневник.ру - да - нет	2 0

		Своевременность заполнения школьных, муниципальных, региональных и федеральных мониторингов, отчетов - да - нет	2 0
		Ведение электронных каталогов всего фонда 90 и более %	2
5	Успешность внеурочной работы	Проведение дополнительных индивидуальных (групповых) занятий с обучающимися, испытывающими трудности в обучении - да - нет	2 0
		Организация и проведение внеклассных мероприятий - да - нет	2 0
		Участие обучающихся в интеллектуальных и творческих олимпиадах и социально-значимых конкурсах, фестивалях муниципального и регионального уровня подготовленных работником - да - нет	2 0
6	Совершенствование собственной профессиональной деятельности	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах - да - нет	2 0
		Представление (обобщение) результатов профессиональной деятельности педагогического работника на мероприятиях муниципального (регионального, всероссийского) уровней (в том числе публикации) - да - нет	2 0
7	Участие в инновационной деятельности учреждения	Наставничество – осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет - да - нет	2 0
		Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация проектов, программ) - да - нет	2 0

2.10. Заместитель директора по АХР

№ п/п	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 7
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 7
3.	Организация учета и сохранности материальных запасов учреждения	до 5
4.	Своевременное выполнение предписаний различных организаций	до 5
5.	Результативность организации работы по экономии коммунальных услуг	до 7
6.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачами	до 7
7.	Качество перспективного планирования по обеспечению школы материальными запасами	до 7
8.	Исполнительская дисциплина (самооценки нет, оценивается директором)	до 5

2.11. Заместитель директора по безопасности

№ п/п	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	до 5
2	Обеспечение выполнения требований электробезопасности	до 5
3	Обеспечение выполнения требований охраны труда	до 5
4	Обеспечение выполнения требований СанПиНов	до 5
5	Отсутствие несчастных случаев с учащимися на уроке и переменах	до 5
6	Качественное и своевременное составление документации по ГО (СЭП, ПВР, ПВ СИЗ), отчетов в ГО ЧС района	до 5
7	Своевременное проведение первичных, на рабочем месте, внеплановых и повторных инструктажей с сотрудниками школы, составление актов проверок по безопасности	до 5
8	Оформление срочной документации для вышестоящих органов управления образованием	до 5
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи	до 5
10	Исполнительская дисциплина (самооценки нет, оценивается директором)	до 5

2.12. Бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1	Использование специализированных бухгалтерских программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование, и применение на практике	до 3

2	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	до 5
3	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	до 5
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	до 5
5	Работа с контрактами	до 10
6	Своевременность и достоверность ведение документации по внебюджетным средствам, платным услугам, производственной деятельности	до 7
7	Качественная работа по инвентаризации основных средств, списанию оборудования	до 10
8	Исполнительская дисциплина (самооценки нет, оценивается главным бухгалтером)	до 5

2.13. Главный бухгалтер

№	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1	Использование специализированных бухгалтерских программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование, и применение на практике	до 3
2	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	до 5
3	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	до 5
4	Работа с контрактами	до 10
5	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	до 5
6	Качественная работа по инвентаризации основных средств, списанию оборудования	до 10
7	Своевременность и достоверность ведение документации по внебюджетным средствам, платным услугам, производственной деятельности	до 7
8	Исполнительская дисциплина (самооценки нет, оценивается директором)	до 5

2.14. Секретарь руководителя, специалист по персоналу

№ п/п	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1	Использование современных информационно-коммуникативных средств	до 5
2	Качественное ведение документации, использование баз данных, передачи и обработки информации	до 10
3	Соблюдение требований по делопроизводству	до 5
4	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан (в том числе работа с административным регламентом)	до 5

5	Своевременное и достоверное предоставление исходящей отчетности	до 10
6	Соблюдение процедуры хранения, архивирования, списание и уничтожение устаревших документов	до 5
7	Использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	до 5
8	- исполнительская дисциплина (самооценки нет , оценивает директором)	до 5

2.15. Лаборант

№ п/п	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств	до 5
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательного процесса в кабинете	до 5
3	Обеспечение режима безопасных условий труда и учебы (выполнение требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда)	до 5
4	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, оборудования кабинета	до 10
5	Ведение документации кабинета, подготовка отчетов, журналов и др.	до 10
6	Участие работника в образовательном процессе учреждения	до 10
7	- исполнительская дисциплина (самооценки нет , оценивает курирующий учитель)	до 5

2.16. Слесарь-сантехник, плотник, электромонтер, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, вахтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	размер выплат (%)
1	Качественные показатели деятельности	
1.1	- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 5
1.2	- проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, улучшение внешнего вида служебных помещений и т.д.	до 5
1.3	- качественное обслуживание, работа без замечаний	до 5
1.4	- соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	до 5
1.5	- прочие разовые работы не входящие в круг должностных обязанностей или за рамками рабочего времени сотрудника	до 10
	Показатель (составляющие)	
2	- совмещение профессий (при наличии вакансий)	
3	- замещение отсутствующего работника на период отпуска или больничного листа	
4	- исполнительская дисциплина (самооценки нет , оценивает зам.директора по АХР)	до 5

2.12. Заседание комиссии по подведению итогов работы персонала школы проводится ежемесячно.

2.13. Расчет стоимости балла производится отдельно для педагогического, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала. Стоимость балла утверждается приказом директора школы.

2.14. Стоимость балла для педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается на заседании комиссии в процентном соотношении к окладу (к должностному окладу), в пределах фонда оплаты труда. Стоимость балла определяется ежемесячно.

2.15. Стимулирующие выплаты работникам учреждений не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года в пределах фонда оплаты труда.

2.16. Изменение размера стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы по представлению его заместителей (служебная записка заместителя директора по АХР, УВР, ВР).

3. Премии

3.1. При наличии свободных средств и в пределах фонда оплаты труда сотрудникам учреждения выплачиваются премии по итогам года, квартала, месяца.

3.2. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться педагогическим работникам и другим работникам:

- за результативное участие в мероприятиях городского и регионального уровня, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений учащихся (призеры и победители олимпиад, конкурсов и т.д.);
- за проведение мероприятий на высоком профессиональном уровне;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- за стремления к освоению и применению новых педагогических технологий;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3.3. Основания премирования работников школы (показатели премирования):

- заместители директора, руководители МО: выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, участия в национальных проектах, конкурсах, качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.), личный вклад в обеспечение, эффективности образовательного процесса, сохранение контингента учащихся в 10-11 классах, высокий уровень организации аттестации педагогических кадров, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- заместитель директора по АХР: обеспечение санитарно-гигиенических требований в помещениях школы, высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ, высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году, качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности;

- педагогические работники и другие (учитель – логопед, педагог-психолог, социальный педагог, старшая вожатая, ПДО, воспитатель):
результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, своевременное и качественное ведение банка данных детей и семей, охваченных разными видами контроля, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, за организацию работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время, за качественное своевременное и достоверное ведение документации, высокую результативность проведения городских, общешкольных мероприятий, санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе, образцовое ведение школьной и классной документации, качественное обеспечение психологического сопровождения различных направлений;
- главный бухгалтер, бухгалтер: высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году, образцовое ведение документации, качественное ведение документации и своевременное предоставление в вышестоящий орган;
- педагог - библиотечарь: высокая читательская активность учащихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и городских мероприятиях, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году, образцовое ведение документации, оформление тематических выставок;
- младший обслуживающий персонал: качественное проведение генеральных уборок, содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, за выполнение экстренных мероприятий по ликвидации аварийных ситуаций, высокое качество проведения ремонтных работ;
- специалист по персоналу, секретарь руководителя, лаборант: за качественное ведение работы по делопроизводству, образцовое ведение документации, за участие в подготовке учреждения к новому учебному году.

3.4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора школы, по согласованию с протоколом. Решение о распределении премии с указанием критериев и размеров вывешивается в публичном месте.

3.5. Премии начисляются за фактически отработанное время.

3.6. Премии работникам устанавливаются в процентном отношении (до 100 %) от должностного оклада (ставки заработной платы), но не более чем на 1 ставку.

3.7. Вопрос о выплате премии не рассматривается на лицо, имеющее обоснованные жалобы со стороны администрации школы, родителей (законных представителей), при наличии замечаний в актах при проверке образовательного учреждения, а также нарушений правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

4. Заключительные положения

4.1. Решение о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, принятого на текущий финансовый год.

4.2. Итоги распределения стимулирующих выплат оформляются протоколом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, согласовывается с представительным органом работников, утверждаются приказом директора школы.

4.3. Бухгалтерия производит начисление стимулирующей выплаты на основании приказа директора школы.

4.4. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением Комиссии в течение трех дней на имя директора школы.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 115325922318594162224631579063447765997006712142

Владелец Маслова Ирина Геннадьевна

Действителен с 09.07.2024 по 09.07.2025