

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение по определению порядка установления размера выплат стимулирующего, компенсационного характера и других вопросов оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее – Положение) разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона Российской Федерации от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР; раздела «Профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

Постановления Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

Постановления Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

Постановления Минтруда Российской Федерации от 15.11.1999 № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давильные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»;

Постановление Минтруда Российской Федерации от 05.03.2004 № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Раздел «Торговля и общественное питание»;

Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.04.2007 № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «О утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г. протокол № 11.

Решения Кунгурской городской Думы от 27.08.2009 № 303 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций муниципального образования «Город Кунгур»;

Постановления администрации города Кунгура Пермского края от 21.12.2015 № 998 «Об утверждении Положения о системе оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций города Кунгура» (далее – Постановление);

Иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее – Образовательная организация), установления доплат и надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, премирования работников и других видов материального стимулирования труда. Выплаты работникам определяются по согласованию с председателем общественной профсоюзной организации учителей и производятся по приказу директора.

3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой МАОУ «СОШ №10». При этом меры материального стимулирования осуществляются за счет бюджетных средств.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

5. Размеры и виды выплат могут быть пересмотрены в сторону увеличения или уменьшения в связи с изменениями законодательства, качественных показателей работы, обстоятельств в учебно-воспитательном процессе, жизненных обстоятельств работников.

6. Заработная плата в месяц работников Образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации и в том же объеме.

7. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

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

минимальная базовая сумма (базовый оклад) – минимальная величина (установленная на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), применяемая для определения должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышающих коэффициентов;

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения минимальной базовой суммы (базового оклада), которые образуют должностной оклад.

К повышающим коэффициентам относятся:

коэффициент стажа, коэффициент квалификации и коэффициент сложности предмета;

выплата, повышающая минимальную базовую сумму (базовый оклад) должностной оклад – выплата, которая увеличивает размер минимальной базовой суммы (базовый оклад), должностного оклада на процент доплаты, соответствующий каждой категории работников;

должностной оклад (ставка заработной платы) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении при соблюдении установленного [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5) Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) определяется по видам персонала:

для административно-управленческого персонала - средняя заработная плата педагогических работников с учетом размера кратности, который определяется в зависимости от категории Образовательной организации;

для административного персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс - минимальная величина базового оклада (установленная на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов, определяющих стаж педагогической работы, уровень квалификации и коэффициент сложности предмета;

для педагогических работников - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, с учетом уровня образования, педагогического стажа или стажа по профилю, уровня квалификации;

для учебно-вспомогательного персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

для медицинского персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников медицинских и фармацевтических работников, с учетом уровня квалификации;

для работников культуры и искусства - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

для младшего обслуживающего персонала - размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью организации и не входящих в круг основных обязанностей работника Образовательной организации, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячные выплаты работникам Образовательной организации, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденных локальным нормативным актом Образовательного организации;

премиальные выплаты (премии) - выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), устанавливаемые работнику Образовательной организации в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника Образовательной организации;

выплаты социального характера - выплаты работникам Образовательной организации, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

8. Для установления размеров стимулирующих и компенсационных выплат Приказом директора создается постоянно действующая комиссия в составе:

- Администрация школы (директор, 2 заместителя);

- Главный бухгалтер;

- Председатель общественной профсоюзной учительской организации:

- 2 члена педагогического коллектива;

Председателем комиссии является директор школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

9. Комиссия производит рассмотрение листов достижений и подсчет баллов путем заполнения оценочного листа (Приложение 2) по результатам работы за полугодие каждому учителю в течение 10 рабочих дней после окончания полугодия;

10. Произведенный комиссией подсчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется в общественную профсоюзную учительскую организацию для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера и рассматривается в 3-х рабочих дней.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по подсчету баллов работникам общественная профсоюзная учительская организация на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у членов общественной профсоюзной учительской организации не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то общественная профсоюзная учительская организация принимает решение согласовать представленный комиссией оценочный лист.

Если общественная профсоюзная учительская организация не согласна с представленным подсчетом, то он формулирует с обязательным обоснованием свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их директору школы. После получения директором возражений комиссия собирается вновь для принятия решения.

11. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Образовательной организации, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Образовательной организации, согласно количеству баллов, заработанных педагогом. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

12. С момента доведения до сведения работника оценочного листа, он в течение 3-х дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованные письменные заявления о его не согласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия производит проверку заявления работника и дает обоснованный ответ.

1. **Формирование и распределение фонда оплаты труда**

13. Фонд оплаты труда Образовательной организации (далее – ФОТоо) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее – ФОТст)

ФОТоо=ФОТб+ФОТст

Доля базовой части фонда оплаты труда Образовательного учреждения составляет не менее 70% от общего фонда оплаты труда Образовательной организации:

ФОТб более или =ФОТоу\*70%

Объем базовой части фонда оплаты труда доводится до Образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

Минимальная базовая сумма для расчета – 6920 рублей.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не более 30% от общего фонда оплаты труда Образовательной организации:

ФОТст менее или = ФОТоу\*30%

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда доводится до Образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех видов персонала Образовательной организации и складывается:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпр + ФОТувп и сп + ФОТмоп, где

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпр - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп и сп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, медицинского персонала, работников культуры и искусства;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

15. Распределение должностей работников Образовательной организации по видам персонала осуществляется в соответствии с [пунктом](#sub_1100) 20 настоящего Положения.

16. Объем фонда оплаты труда педагогических работников (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпр) определяется по формуле:

ФОТбпр = ФОТб x Дпр, где

Дпр - доля фонда оплаты труда педагогических работников, составляет:

не менее 70% - для Образовательной организации, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования;

не менее 60% - для Образовательной организации, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам начального общего и основного общего образования и для Образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования и дошкольного образования;

не менее 75% - для Образовательной организации, осуществляющая образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

17. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - учителя), обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости и определяется следующим образом:

ФОТбпр = ФОТан + ФОТспец + ФОТнз, где

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы учителя (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в общеобразовательных организациях (классах) для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5));

ФОТнз - фонд оплаты труда за неаудиторную занятость (руководство школьными методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается настоящим Положением исходя из специфики образовательной программы.

18. Экономия фонда оплаты труда Образовательной организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

19. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

20. Фонд заработной платы работников Образовательной организации состоит из заработной платы:

педагогический персонал;

учебно-вспомогательного персонала;

административно-управленческого персонала;

административного персонала;

медицинского персонала;

работников культуры и искусства;

младшего обслуживающего персонала.

1. **Оплата труда работников Образовательной организации**

21. Оплата труда (заработная плата) работников Образовательной организации включает в себя: должностные оклады (базовая часть), выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты), выплаты стимулирующего характера.

22. Должностные оклады устанавливаются приказом директора согласно Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений города, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденного постановлением администрации города Кунгура от 30.04.2013 № 355.

23. Заработная плата учителей устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения профсоюзного органа и (или) иного представительного органа, сформированного на выборной основе трудовым коллективом Образовательной организации.

24. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

25. Заработная плата учителей (далее - ЗППу) состоит из:

ЗППу = БЧЗПу + СЧЗПу, где

БЧЗПу - базовая часть;

СЧЗПу - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы учителей (далее - БЧЗПу) рассчитывается по формуле:

БЧЗПу = ((Сан x У x Чу x Кнед) x (1 + А + Ксп + Кстаж + Н) + Мо + Кв) x К\*, где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

Сан = С / (Ч x Кнед x Сн), где

С - минимальная базовая сумма в месяц, которая составляет не менее 6 920,00 рублей.

При условии ведения преподавательской работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов и других условиях минимальная базовая сумма повышается на процент доплат, установленных [пунктом 31](#sub_1029) настоящего Положения;

Ч - количество часов в неделю (18 недельных часов);

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса:

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы учителя необходимо учитывать численность учащихся класса без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию учителя;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, установленные [пунктом 26](#sub_1021) настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются, если учитель является руководителем школьного методического объединения, в размере 530 рублей;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации;

К\* - районный коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя рассчитывается по формуле:

ЗПуИО = ((Сан x Ч x Усн x Кнед) x (1 + Кстаж + А + Ксп + Н) + Мо) x К\*, где

ЗПуИО - заработная плата учителя при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч - количество часов в неделю (18 недельных часов);

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса (Усн = 12,5);

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию учителя;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, установленные [пунктом 26](#sub_1024) настоящего Положения;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются, если учитель является руководителем методического объединения, в размере 530 рублей;

К\* - районный коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

При освоении обучающимся образовательной программы в форме семейного образования порядок расчета заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, определяется локальным нормативным актом Образовательной организации.

26. Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации учителя устанавливается в размерах, представленных в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Основания для повышения должностных окладов | Надбавка к должностным окладам |
| 1. | Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов) | 20% |
| 2. | Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов) | 10% |
| 3. | Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель» | 10% |
| 4. | Орден СССР или Российской Федерации | 10% |

27. Кстаж - коэффициент стажа педагогической работы учителя устанавливается в размерах, представленных в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Стаж педагогической работы |
| до 3 лет | от 3 до 8 лет | от 8 до 14 лет | от 14 до 20 лет | более 20 лет |
| 1. | Размеры коэффициентов | 0,2 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 |

28. А - коэффициент квалификации учителя устанавливается в размерах, представленных в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели квалификации | Размер коэффициента |
| 1. | Первая квалификационная категория | 0,20 |
| 2. | Высшая квалификационная категория | 0,30 |

При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы и профили работы (деятельности), устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1. |
| Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)»; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания). | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. |
| Учитель, преподаватель | Педагог дополнительного образования |

29. Ксп - коэффициент сложности предмета, устанавливаемый учителям, представлен в [таблице](#sub_40) .

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Предмет | Размер коэффициента |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Русский язык | 0,2 |
| 2. | Математика | 0,2 |
| 3. | Начальные классы[\*](#sub_1111) | 0,193 |
| 4. | Иностранный язык | 0,193 |
| 5. | Химия | 0,185 |
| 6. | Физика | 0,185 |
| 7. | Биология | 0,185 |
| 8. | Литература, чтение[\*\*\*](#sub_3333) | 0,168 |
| 9. | География, природоведение | 0,168 |
| 10. | Технология | 0,145 |
| 11. | Обществоведение, обществознание | 0,145 |
| 12. | История | 0,145 |
| 13. | Информатика | 0,145 |
| 14. | Физическое воспитание, физическая культура | 0,127 |
| 15. | МХК | 0,120 |
| 16. | ОБЖ | 0,101 |
| 17. | Экономика | 0,084 |
| 18. | Черчение | 0,076 |
| 19. | Предметы школьного и регионального компонентов[\*\*](#sub_2222) | 0,072 |
| 20. | Музыка | 0,067 |
| 21. | Право | 0,06 |
| 22. | ИЗО | 0,05 |
| 23. | Астрономия | 0,05 |
| 24. | Предметы КАБ (коррекционно-адаптационного блока): логопедия, развитие психомоторных и сенсорных процессов, ЛФК, ритмика, СБО[\*\*\*](#sub_3333) | 0,193 |
| 25. | Дополнительные предметы по программе «Особый ребенок» (I, II ступень, счет, письмо, хозяйственно-бытовой труд, предметно-практическая деятельность)[\*\*\*](#sub_3333) | 0,145 |

Примечание:

\* Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

\*\* Коэффициент, указанный в таблице для предметов школьного и регионального компонентов, устанавливается по преподаванию предметов, курсов по выбору, элективных курсов, факультативов.

\*\*\* Коэффициент, указанный в таблице, устанавливается для учителей в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам.

30. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются коэффициенты ставок почасовой оплаты, представленные в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов |
| Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Обучающиеся в образовательных организациях | 0,13 | 0,1 | 0,07 |

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной [пунктом 25](#sub_1023) настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия.

31. Выплаты, повышающие размер минимальной базовой суммы учителям и выплаты, повышающие размер должностного оклада воспитателям, иным педагогическим работникам и специалистам, представлены в таблице:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Основание | Категории работников | % повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы |
| 1. | Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам | Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются локальным нормативным актом Образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья | 15-20% |
| 2. | Образовательные организации, реализующие образовательные программы углубленного изучения отдельных предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й класс; другие предметы - с 7-го по 11-й класс | Учителя, осуществляющие реализацию образовательной программы углубленного изучения отдельных предметов | до 15% |
| 3. | Общеобразовательные организации при исправительных колониях | Конкретный перечень работников, которым могут увеличиваться установленные должностные оклады, и конкретный размер этого повышения определяется локальным нормативным актом Образовательной организации | 50-75% |
| 4. | Общеобразовательные организации при исправительной колонии строгого режима | Конкретный перечень работников, которым могут дополнительно повышаться должностные оклады, и конкретный размер этого повышения определяется локальным нормативным актом Образовательной организации | 10-15% |
| 5. | Образовательные организации | Учитель, при индивидуальном обучении детей с ограниченными возможностями здоровья на дому на основании медицинского заключения | до 20% |

32. Заработная плата педагогических работников, за исключением учителей, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, административного персонала, медицинского персонала, работников культуры и искусства, младшего обслуживающего персонала, включает в себя минимальные размеры должностных окладов, включая выплаты и надбавки к должностным окладам (при наличии оснований, указанных в разделе 3 настоящего Положения), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и состоит:

ЗП = БЧс + СЧ, где

СЧ - стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом 7 настоящего Положения;

БЧс - базовая часть заработной платы педагогических работников, за исключением учителей, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, административного персонала, медицинского персонала, работников культуры и искусства, младшего обслуживающего персонала определяется по формуле:

БЧс = (ДО x (1 + Н) + Мо + Кв) x К\*, где

ДО - должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент выплат, установленных [пунктом 31](#sub_1029) настоящего Положения;

Н - надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учителей), установленные [пунктом 26](#sub_1024) настоящего Положения;

Мо - доплаты педагогическим работникам (за исключением учителей), учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Размер доплаты самостоятельно устанавливается локальным нормативным актом Образовательной организации в абсолютном размере, но не более установленного [пунктом 25](#sub_1023) настоящего Положения;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) Российской Федерации;

К\* - районный коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

33. Месячная заработная плата, размеры должностных окладов педагогических работников (за исключением учителей) определяются с учетом оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

34. Норма часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы определяется в соответствии с [Приказом](http://internet.garant.ru/document?id=70778632&sub=0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

35. Размеры должностных окладов работников не могут быть меньше установленных Постановлением минимальных размеров должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не более 30% общего фонда оплаты труда.

Должностные оклады работников подлежат перерасчету с момента наступления права работника на установление (изменение) доплат и надбавок, предусмотренных [пунктами 26-34](#sub_1024) настоящего Положения.

36. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Образовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

37. Установление выплат стимулирующего характера работникам производится на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

1. **Определение размера и должностных окладов**

**работников, за исключением учителей**

38. Размеры должностных окладов работников, за исключением учителей, устанавливаются настоящим положением не ниже минимальных размеров должностных окладов (приведенных в [таблицах](#Par441)), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками занимаемых должностей.

39. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников первого квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

| № п/п | Педагогический стаж | Размер должностного оклада, руб. |
| --- | --- | --- |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее профессиональное образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 5036,00 | 5528,00 | 6093,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 5313,00 | 5831,00 | 6423,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 5632,00 | 6182,00 | 6815,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 5997,00 | 6588,00 | 7256,00 |
| 5. | Более 20 лет | 6402,00 | 7020,00 | 7699,00 |

Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников первого квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональнойаттестации категория | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | Первая квалификационная категория | 8488,00 |
| 3 | Высшая квалификационная категория | 8912,00 |

40. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников второго квалификационного уровня (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж | Размер должностного оклада, руб. |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее профессиональное образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 5528,00 | 6093,00 | 6690,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 5831,00 | 6428,00 | 7038,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 6182,00 | 6815,00 | 7432,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 6589,00 | 7256,00 | 7871,00 |
| 5. | Более 20 лет | 7020,00 | 7699,00 | 8309,00 |

41. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников второго квалификационного уровня (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель), имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональнойаттестации категория | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 9160,00 |
| 3. | Высшая квалификационная категория | 9619,00 |

42. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня (воспитатель, методист, педагог-психолог [<\*>](#Par557), старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист), не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж | Размер должностного оклада, руб. |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее профессиональное образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 6093,00 | 6690,00 | 7336,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 6428,00 | 7045,00 | 7703,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 6815,00 | 7439,00 | 8110,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 7256,00 | 7864,00 | 8548,00 |
| 5. | Более 20 лет | 7699,00 | 8309,00 | 8997,00 |

Примечание: <\*> по должности «педагог-психолог» учитывается стаж по профилю.

43. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист, имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональнойаттестации категория | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 9919,00 |
| 3. | Высшая квалификационная категория | 10415,00 |

44. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), тьютор, не имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Педагогический стаж | Размер должностного оклада, руб. |
| Начальное профессиональное образование | Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения | Высшее профессиональное образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | До 3 лет | 6595,00 | 7231,00 | 7908,00 |
| 2. | От 3 до 8 лет | 6811,00 | 7476,00 | 8144,00 |
| 3. | От 8 до 14 лет | 7084,00 | 7738,00 | 8405,00 |
| 4. | От 14 до 20 лет | 7382,00 | 8017,00 | 8692,00 |
| 5. | Более 20 лет | 7699,00 | 8309,00 | 8997,00 |

Примечание: <\*> по должности «учитель-дефектолог», «учитель-логопед», (для штатных должностей) учитывается стаж по профилю.

45. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), тьютор, имеющих категорию по результатам профессиональной аттестации установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Присвоенная по результатам профессиональнойаттестации категория | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 9919,00 |
| 3. | Высшая квалификационная категория | 10415,00 |

46. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала:

профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) – 4452,00 рублей.

профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

первый квалификационный уровень (младший воспитатель) – 4562,00 руб.;

второй квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения) – 4831,00 рублей.

47. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование профессий | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Первый квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурного подразделения (кабинета, библиотеки, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта и другими структурными подразделениями), реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню) | 11863,00 |
| 2. | Второй квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений | 12895,00 |

48. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 | 1-й квалификационный уровень | Агент по снабжениюАрхивариусДелопроизводительКалькуляторКассирМашинисткаСекретарь руководителя Секретарь-машинисткаЭкспедиторЭкспедитор по перевозке грузовРабочий по заливке катка | 4260,00 |
| 2 | 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 4562,00 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 3 | 1-й квалификационный уровень | Инспектор по кадрамЛаборантСпециалист по охране трудаТехникХудожник | 4562,00 |
| 4 | 2-й квалификационный уровень | Заведующий складомЗаведующий хозяйствомДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 4831,00 |
| 5 | 3-й квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий столовойНачальник хозяйственного отделаДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5127,00 |
| 6 | 4-й квалификационный уровень | МеханикДолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5423,00 |
| III. Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 7 | 1-й квалификационный уровень | БухгалтерИнженерИнженер-программист (программист)ЭкономистЮрисконсульт | 5423,00 |
| 8 | 3-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 5749,00 |
| 9 | 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6105,00 |
| 10 | 5-й квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 7291,00 |

49. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии» установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Стаж по профилю | Размер должностного оклада, руб. |
| Общее среднее образование и курсовая подготовка | Среднее профессиональное образование | Высшее профессиональное образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Аккомпаниатор
 |
| 1. | Без предъявления требований к стажу работы | 4831,00 |
| 1. Библиотекарь
 |
| 2. | До 3 лет | 5127,00 | 5423,00 | 6105,00 |
| 3. | Более 3 лет | 5749,00 | 6490,00 | 6905,00 |

50. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностей медицинских и фармацевтических работников установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория | Размеры должностных окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа

«Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 1 | 3-й квалификационный уровень | Медицинская сестра | Без категории | 5423,00 |
| 2-я категория | 5749,00 |
| 1-я категория | 6105,00 |
| Высшая категория | 6490,00 |
| 2 | 4-й квалификационный уровень | Фельдшер | Без категории | 5749,00 |
| 2-я категория | 6105,00 |
| 1-я категория | 6490,00 |
| Высшая категория | 6905,00 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»
 |
| 3 | 2-й квалификационный уровень | Врач | Без категории | 6905,00 |
| 2-я категория | 7291,00 |
| 1-я категория | 7706,00 |
| Высшая категория | 8122,00 |

51. Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих установлены в [таблице](#Par632):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование квалификационных уровней | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Размеры окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 | 1-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:Водитель мототранспортных средств ГардеробщикГрузчикДворникКастеляншаКладовщикКухонный рабочийМашинист (кочегар) котельнойМашинист моечных машинМашинист по стирке и ремонту спецодеждыМойщик посудыОператор котельнойОператор теплового пунктаПлотникПоварПриемщик пункта прокатаРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданийРабочий по стирке и ремонту спецодеждыРабочий по ремонту плоскостных спортивных сооруженийСадовникСлесарь-сантехникСлесарь по ремонту автомобилей Слесарь-электрик по ремонту электрооборудованияСтолярСторож (вахтер)Уборщик служебных помещенийУборщик территорийЭлектромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 4260,00 |
| 2 | 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 4562,00 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 3 | 1-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:Водитель автомобиляМеханик по техническим видам спортаПоварСлесарь по обслуживанию тепловых пунктов | 4831,00 |
| 4 | 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5127,00 |
| 5 | 3-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5749,00 |
| 6 | 4-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы [<\*>](#Par883) | 7292,00 |

--------------------------------

<\*> Примечание: Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретному рабочему минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», решается руководителем Образовательной организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда работников Образовательной организации.

# Определение размера заработной платы руководителя Образовательной организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера

52. Заработная плата руководителя Образовательной организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

53. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера Образовательной организации устанавливается директором на 10-50% ниже должностного оклада директора:

а) заместителю руководителя по учебной, методической и воспитательной работе:

- ниже на 10-19%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 3 лет;

- ниже на 20-29%, имеющим высшее профессиональное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях.;

- ниже на 30-50%, имеющим среднее специальное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях;

б) заместителю директора по административно хозяйственной работе:

- ниже на 10 – 20%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 5 лет;

- ниже на 21 – 30%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 3 лет или при наличии среднего специального образования и стажа работы на руководящих должностях не менее 5 лет;

- ниже на 31 – 40%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 1 года или при наличии среднего специального образования и стажа работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

- ниже на 41 - 50%, имеющим среднее специальное образование и не имеющим стажа работы на руководящих должностях;

в) главным бухгалтерам:

- ниже на 10%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

- ниже на 11-30%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 1 года;

- ниже на 31-50%, имеющим среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера не может быть меньше должностного оклада установленного до вступления в силу настоящего Положения.

54. Должностной оклад руководителя Образовательной организации устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников с учетом категории организации в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Категория организации | Кратное соотношение |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Общеобразовательные организации, не имеющие филиалов: | 1,2 - 1,30 размера средней заработной платы: |
|  | до 200 учащихся | 1,2 |
|  | от 201 до 500 учащихся | 1,24 |
|  | от 501 до 1000 учащихся | 1,28 |
|  | свыше 1001 учащегося | 1,3 |
| 2. | Общеобразовательные организации, имеющие 2 и более здания, структурные (дошкольные) подразделения: | 1,25 - 1,32 размера средней заработной платы: |
|  | до 200 учащихся (воспитанников) | 1,25 |
|  | от 201 до 500 | 1,28 |
|  | от 501 до 1000 учащихся (воспитанников) | 1,3 |
|  | свыше 1001 учащегося (воспитанника) | 1,32 |

Размер кратности окладов руководителей Образовательных организаций на момент установления должностного оклада руководителя Образовательной организации снижается до 1 в следующих случаях:

при отклонении указанных в [пункте 13](#sub_1011) настоящего Положения доли базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда Образовательной организации;

при отклонении указанной в [пункте 16](#sub_1015) настоящего Положения доли фонда оплаты труда педагогических работников Образовательной организации;

при наличии дефицита фонда оплаты труда Образовательной организации.

55. Расчет средней заработной платы педагогических работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Образовательной организации.

При индексации заработной платы работников Образовательной организации в текущем году производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада руководителя Образовательной организации.

56. Расчет средней заработной платы педагогических работников осуществляется в соответствии с Постановлением.

57. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Образовательной организации устанавливается приказом руководителя Образовательной организации не менее чем на 10% и не более чем на 50% ниже должностного оклада руководителя в соответствии с критериями, утвержденными локальным нормативным актом Образовательной организации.

58. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя увеличивается на коэффициент доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации (при наличии) в размерах, указанных в [пункте](#sub_10) 26 настоящего Положения.

59. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом условий их труда руководителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#sub_600) настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Образовательной организации в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права.

60. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом условий их труда руководителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 7](#sub_700) настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей Образовательных организаций, главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Образовательных организаций с учетом показателей эффективности работы.

61. За высокие результаты деятельности Образовательной организации и качество выполняемых работ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

62. Руководитель Образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения руководителя Управления.

Заместители руководителя Образовательной организации могут осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю только с разрешения руководителя Образовательной организации.

63. Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя Образовательной организации в той же Образовательной организации не считается совместительством и не требует заключения трудового договора. В этом случае педагогическая работа оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

64. Средняя заработная плата руководителя Образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера не может превышать 3-х кратного размера средней заработной платы работников Образовательной организации:

СР.ЗПрук., зам.рук., гл.бух. < СР.ЗПраб-ков х 3, где

Ср.ЗПрук., зам.рук., гл.бух. - средняя заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;

Ср.ЗПраб-ков - средняя заработная плата работников педагогического, административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и медицинского персонала, работников культуры и искусства.

Средняя заработная плата работников педагогического, административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и медицинского персонала, работников культуры и искусства определяется по данным статистической формы ЗП-образование по следующей формуле:



где:

ФОТобщ. - общий фонд начисленной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) (тыс. руб.);

ФОТрук. - фонд начисленной заработной платы руководителя (тыс. руб.);

ФОТзам.рук.,гл.бух. - фонд начисленной заработной платы заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей, главного бухгалтера (без внешних совместителей) (тыс. руб.);

 - средняя численность всех работников списочного состава (без внешних совместителей) (чел., до одного знака после запятой);

 - средняя численность руководителя организации (чел., до одного знака после запятой);

 - средняя численность заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей, главного бухгалтера (без внешних совместителей) (чел., до одного знака после запятой).

# Выплаты компенсационного характера

65. Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника Образовательного учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

66. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

67. В Образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

67.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 100%;

67.2. выплаты за совмещение профессий (должностей) до 100%;

67.3. выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы до 500%;

67.4. выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 200%;

67.5. выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) на 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

67.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере за фактически отработанное время с учетом всех компенсационных доплат;

67.7. повышенная оплата сверхурочной работы: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

67.8. районные коэффициенты.

68. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

69. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

70. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

71. Размеры и порядок установления компенсационных выплат директору школы устанавливает соответствующее структурное подразделение Администрации города Кунгура.

1. **Выплаты стимулирующего характера**

71. В Образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам производятся ежемесячно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

б) премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника.

Критерии, позволяющие оценить эффективность деятельности Образовательной организации и личный вклад работника, устанавливаются ежегодно приказом руководителя с учетом следующих показателей:

выполнение муниципального задания;

обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством;

своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;

обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов; прочие критерии.

За высокие результаты деятельности Образовательной организации и качество выполняемых работ руководителям Образовательных организаций, работникам культуры и искусства, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, медицинскому и младшему обслуживающему персоналу могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами «а](#sub_10661)», [«б»](#sub_10662) настоящего пункта, не могут быть менее 80% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда Образовательной организации;

в) иные выплаты стимулирующего характера (не более 20% от стимулирующей части планового фонда оплаты труда Образовательной организации).

В пределах экономии стимулирующего фонда оплаты труда Образовательной организации может быть выплачено единовременное поощрение руководителю Образовательной организации за:

качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий руководителя Управления;

награждение Почетной грамотой главы города Кунгура и Министерства образования Пермского края;

в честь празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя, юбилейной даты (45, 50, 55, 60 лет).

Единовременное поощрение руководителю Образовательной организации выплачивается по решению руководителя Управления.

Работникам Образовательной организации при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное поощрение за награждение Почетной грамотой главы города Кунгура и Министерства образования Пермского края.

72. Критерии и показатели оценки качества, результативности работы педагогического персонала по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются приказом Образовательной организации ежегодно.

73. Вновь принятому на работу в Образовательную организацию педагогическому работнику производятся стимулирующие выплаты единовременного характера. Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагогического персонала по выплатам единовременного характера утверждаются приказом руководителя Образовательной организации.

74. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производится на основе критериев, установленных настоящим Положением. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

75. Установление выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы за полугодие производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе – с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие работникам должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября, на второе с 01 по 20 января.

76. Если на работника в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

77. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы.

78. Премиальные выплаты прочему персоналу Образовательной организации производятся по истечении квартала финансового года.

79. Стимулирующие и премиальные выплаты производятся при наличии средств в стимулирующем фонде (Ф стим).

80. Образовательная организация ведет ежемесячный расчет экономии фонда оплаты труды.

81. Комиссия рассматривает показатели работы педагогических работников, производит подсчет баллов и оформляет протокол. Данный протокол согласуется с председателем общественной профсоюзной учительской организации. На основании протокола издается приказ руководителя Образовательной организации.

82. Размер стимулирующей выплаты каждого педагога определяется путем умножения цены балла на количество баллов, отраженных в оценочном листе.

Цена (денежный вес в рублях) каждого балла без учета уральского коэффициента определяется в следующем порядке:

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (далее СФ), запланированный на текущий период (месяц, четверть) делится на общую сумму баллов (далее ОСБ) полученных работниками (общая сумма баллов оценочного листа) и делится на уральский коэффициент. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла (далее Ц1Б) без учета уральского коэффициента.

* СФ/ОСБ/Ук = Ц1Б, где
* СФ – стимулирующий фонд,
* ОСБ – общая сумма баллов,
* Ук – уральский коэффициент + 1.15
* Ц1Б – цена одного балла.

83. Этот показатель (Ц1Б) умножается на сумму баллов каждого педагога (далее ПКБ). В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику школы на текущий период.

* Ц1Б\*ПКБ=СЧП, где
* ПКБ – персональное количество баллов,
* Ц1Б - цена одного балла,
* СЧП – стимулирующая часть педагога.

84. Педагог знакомится с определенной ему суммой баллов. В случае несогласия педагог обращается в комиссию с ходатайством о пересмотре суммы баллов. Комиссия рассматривает ходатайство педагога и выносит решение в течение 5 дней со дня подачи документа заявителем.

85. Критерии оценки деятельности прочего персонала и определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

86. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу, работникам культуры, искусства и кинематографии производятся в процентном отношении от базовой части (должностного оклада) или в абсолютном денежном выражении.

87. Установление выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу, работникам культуры, искусства и кинематографии производится приказом директора, с учетом мнения непосредственного руководителя каждого работника путем представления предложений по выплатам и/или визирования проекта приказа.

88. Установление выплат премиального характера работникам школы осуществляется с учетом мнения непосредственного руководителя каждого работника.

Размер премиальных выплат работникам школы, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора школы по согласованию с общественной профсоюзной учительской организацией.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

89. Премия выплачивается с учетом районного коэффициента.

90. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание;

91. Премиальные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период. Премирование производится при наличии экономии фонда оплаты труда ежемесячно, поквартально, за год;

92. Размеры и порядок установления премиальных выплат директору школы определяет соответствующее структурное подразделение Администрации города Кунгура.

93. Премиальные выплаты педагогическому персоналу, административно-управленческому, административному и младшему обслуживающему персоналу, работникам культуры, искусства и кинематографии производятся в % отношении от базовой части (должностного оклада) или в абсолютном денежном выражении по следующим критериям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии  | % выплаты |
| 1. | В связи с празднованием Дня учителя, 8-е Марта, Дня защитника Отечества. | От 1 % |
| 2. | По итогам работы школы за учебный, финансовый год  | От 1 % |
| 3. | За подготовку школы к началу учебного года, за качественное и своевременное выполнение ремонтных работ в каникулярный период | От 1 % |
| 4. | За качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий директора школы | От 1 % |
| 5. | В связи с награждением Благодарственным письмом, Почетной грамотой Губернатора, Министерства образования Пермского края, Главы города; на основании распоряжения Администрации города Кунгура, приказа управления образования Администрации города Кунгура  | От 1 % |
| 6. | В связи с празднованием юбилейной даты работника (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70) | От 1% |
| 7. | За высокие результаты работы | От 1% |

1. **Другие вопросы оплаты труда**

94. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и другим работникам Образовательной организации могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь может оказываться всем работникам Образовательной организации в размере не более двух должностных окладов в год.

95. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и другим работникам определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Образовательной организации.

96. Единовременная материальная помощь руководителю и работникам Образовательных организаций может быть оказана в следующих случаях:

при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, затопление, кража, ДТП, техногенные катастрофы);

смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);

при необходимости дорогостоящего лечения;

тяжелого материального положения;

при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

97. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику Образовательной организации и ее конкретном размере принимает руководитель Образовательной организации на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 96](#sub_1082) настоящего Положения.

Приложение 1

к Положению по определению порядка установления размера выплат стимулирующего, компенсационного характера и других вопросов оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10»

ПОКАЗАТЕЛИ

качества и результативности работы педагогических работников для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Методическая работа | Уровень | Балл | Результаты за 1 полугодие | Балл |
| Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства. Результативность (с 1 по 3 место) | Муниципальный | 3 |  |  |
| Краевой | 4Разов |
| Дессиминация собственного педагогического опыта:-открытые уроки, публикации (сайт – 1, край – 2,печатный журнал – 3) -мастер-классы; - выступления на семинарах, конференциях | Школьный | 3-6 |  |  |
| Муниципальный | 1-3 |
| Краевой | 134 |
| Заведование кабинетом |  | 6 |  |  |
| Несвоевременная сдача документацииНаличие замечаний по документации | 1-2 замечания  | -5 |  |  |
| 3 и более | -10 |
| Руководство творческой группой | Школьный | 2-4 |  |  |
| Участие в работе ТПЛ (экспериментальная работа) |  | 1-5 |  |  |
| ИКТ – компетенция учителя (вебинары, дистанционное обучение, виртуальные лаборатории, дистанционные олимпиады для учителей и учащихся) |  | 1-5 |  |  |
| Воспитательная работа, здоровье |
| Заполнение ИПСРеализация ИПС: |  | 1-2 |  |  |
| Положительная динамика | 2 |
| Отрицательная динамика | -2 |
| Совершение административных правонарушений | -3 |
| Совершение преступлений и ООД | -5 |
| Участие в муниципальных и краевых мероприятиях, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения |  | 2 |  |  |
| Качественная разработка воспитательной программы (1 полугодие) |  | 1-5 |  |  |
| Качественная реализация воспитательной программы (2 полугодие) (рейтинговая таблица) | 1-10 |
| Несвоевременное выявление пропусков уроков учащимися без уважительной причины |  | -2 |  |  |
| Удаление с уроков | -3 |
| Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций  | Наличие обоснованных заявлений - 3  |  |  |
| Несоответствие внешнего вида учащихся (отсутствие формы или второй обуви) | До 5 чел.Более 5 ч | -2-5 |  |  |
| Наполняемость класса более 25 человек | 1 балл за ученика |  |  |
| Охват горячим питанием (включая бесплатников) | 1 ступень90-100%  | 3 |  |  |
| 89-75 % | 2 |
| Ниже 75%2-3 ступень | 0 |
| 65-100% | 3 |
| 64-50% | 2 |
| ниже 50% | 0 |
| Наличие травматизма в классе | Наличие | -2 |  |  |
| Осуществление дежурства по школе |  | 1-3 |  |  |
| Отсутствие на посту | -1 до -3 |
| Достижения учащихся |
| Классные руководители:Степень обученности учащихся: - стабильность (количество на 4 и 5)  |  | 2 |  |  |
| - положительная динамика (количество увеличивается) | 2-4 |
| -отрицательная динамика (количество уменьшилось)  | -2 |
| Учителя-предметники:Лицейские и профильные классы | До -4 |
| Успеваемость ниже 100 %  | - 2 за ученика |
| Степень обученности учащихся: - свыше 85% | 5 |
| - от 65 до 84 % | 4 |
| - от 55 до 64% | 3 |
| Ниже 55% | 0 |
| Общеобразовательные классы, 2- 4 классы:Успеваемость 100% | 2 |
| Степень обученности учащихся:5-11 классы:От 55 до 65% | 5 |
| От 45 до 54 % | 4 |
| От 35 до 44 % | 3 |
| Ниже 34 % | 0 |
| Степень обученности учащихся 2 – 4 классысвыше 70 % | 5 |
| от 60 до 69 % | 4 |
| от 45 до 59 % | 3 |
| ниже 45 % | 0 |
| Неуспевающие по предмету |  | - 1 за ученика |  |  |
| Участие учащихся в олимпиадах, марафонах, чемпионатах, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях (доля от количества обучающих учителем): до 10% |  | 1 |  |  |
| до 20 % |  | 2 |  |  |
| до 30 % |  | 3 |  |  |
| свыше 30% |  | 4 |  |  |
| Дистанционные конкурсы:участие до 10 человек |  | 2 |  |  |
| свыше 10 человек |  | 3 |  |  |
| Результаты интеллектуальных конкурсов |  | 2 за призовое место |  |  |
| Результаты творческих конкурсов |  | 1 за призовое место |  |  |
| НИР (школьный). Участие:До 3 человек | 1 |
| До 5 человек | 2 |
| До 10 человек | 4 |
| Свыше 10 человек | 5 |
| Результативность:НИР (городской) | 2 за участие5 за призовое место |
| НИР (краевой) | 6 за участие10 за призовое место |
| Олимпиады, Знаток истории, Грамотей, Марафон | 2 за участие,5 за призовое место |
| Дистанционный Тур: | муниципальный | 5  |
| краевой | 10 |
| Результативность ГИА и ЕГЭ |
| Экзамены  | Получение учеником 100 баллов | 10 |  |  |
| 9 классы Обязательные экзамены: подготовка | В течение года | до 3 |  |  |
| Средний балл меньше | до 6 |  |  |
| Средний балл равен | до 8 |  |  |
| Средний балл выше | до 12 |  |  |
| По выбору: | от 1 до 3 |  |  |
| Результат: Средний балл меньше | до 6 |  |  |
| Средний балл равен | до 8 |  |  |
| Средний балл выше | до 12 при численности свыше 10 человек |  |  |
| Экзамены в традиционной форме: (от количества учащихся)11 классы Обязательные экзамены: подготовка | до 4 |  |  |
| Средний балл меньше | до 8 |  |  |
| Средний балл равен | до 10 |  |  |
| Средний балл выше | до 15 |  |  |
| По выбору: подготовка | от 1 до 4 |  |  |
| Результат:Средний балл меньше | до 8 |  |  |
| Средний балл равен | до 10 |  |  |
| Средний балл выше | до 15 при численности свыше 10 человек |  |  |
| Количество выпускников 9, 11 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА и ЕГЭ по предмету | В течение года  | 1 ученик - 5 баллов, не выше 30 баллов |  |  |
| Проведение промежуточной аттестации (за подготовку каждого класса) |  | 2 |  |  |
| Экзамены по выбору в 10 классах:До 10 человек |  | 1 |  |  |
| Более 10 человек | 2 |
| Результаты ЕРТ, мониторинговых обследований учащихся 4 классовСр. балл меньше – до 5 балловСр. балл равен – до 8 балловСр. балл выше – до 12 балловКоличество учащихся, набравших 75 баллов и выше | В течение года | 2 балла за ученикаНе выше 20 |  |  |
| Текущий мониторинг по предметам:Начальные классы, математика |  | 3 |  |  |
| Русский язык, литература | 4 |
| Другие предметы (история, география, биология, химия, физика, английский язык) | 2 |
| Проектные |
| Ведение электронных дневников | % от количества учеников | - 10 |  |  |
| Несвоевременное заполнение журналов учителями-предметниками |  | - 10 за месяц |  |  |
| ДругоеПоощрительный балл за отсутствие б/л |  | 2 |  |  |
| Освоение интерактивных досок (химия, физика, биология, начальные классы) | до 10 |
| Всего балловМаксимальный балл – 100 |  |  | Всего баллов за 2 полугодие |  |

Лист достижений педагога-психолога, социального педагог, педагога – организатора МАОУ «СОШ № 10» для распределения стимулирующей части заработной платы.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ период\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии и показатели оценки качества работы  | Уровень | Балл | Результаты за 2 полугодие | Балл |
| Охват мероприятиями детей, состоящих на учёте в ПДН ОВД, «группе риска», СОП | Из расчета на 1 ученикаотсутствиерецидив | 3 |  |  |
| Положительная динамика развития у детей после проведения мероприятий, отсутствие повторной постановки на учёт | 3 |
| Переход детей их семей СОП в ГР, из ГР в норму | 5 |
| Отсутствие (сокращение) правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних | -5 |
| Применение в деятельности современных технологий, форм воспитания.Участие в экспериментально – проектной деятельности, конкурсах.Разработка и реализация проектов.  |  | 3 |  |  |
| Разработка методических материалов, сценариев мероприятий и коррекционно – развивающих программ |  | 3 |  |  |
| Подготовка рекомендаций | 2 |
| Участие в работе методических объединений, проблемных групп | 2 |
| Уровень | Муниципальный | 4 |  |  |
| Краевой | 5 |
| Федеральный | 6 |
| Участие в семинарах, конференциях, МО, круглых столах (при наличии подтверждающей документации) | Муниципальный | 1 |  |  |
| Краевой | 2 |
| Федеральный | 3 |
| Выступление с докладами на педсоветах, семинарах, конференциях, МО, круглых столах, проведение мастер – классов. | Муниципальный | 4 |  |  |
| Краевой | 5 |
| Федеральный | 6 |
| Размещение опыта работы, конспектов занятий, публикаций в СМИ, сайтах интернета. | Количество материалов | 4 |
| Выпуск брошюр, буклетов, рекомендаций | 3 |
| Работа с сайтом школы, качество заполнения информационных стендов | 3 |
| Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями |  | 3 |  |  |
| Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, стоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями, классными руководителями | 3 |
| Работа с органами ученического самоуправления, одарёнными детьми | 3 |
| Отсутствие конфликтов, жалоб |  | 3 |  |  |
| Удовлетворенность родителей качеством услуги (наличие положительных отзывов) | 3 |
| Положительные результаты проверок |  | 3 |  |  |
| Своевременная сдача отчетности | 3 |
| Качественное ведение документации | 3 |
| Всего балловМаксимальный балл – 100 |  |  | Всего баллов за 2 полугодие |  |

Показатели и критерии качества и результативности труда логопеда.

Лист достижений за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ период\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Результативность образовательной деятельности | Уровень | Балл | Результаты за 1 полугодие | Балл |
| Положительная динамика коррекции развития обучающихся воспитанников  |  | 5-10 |  |  |
| Стабильность | 5 |
| Инновационная деятельность педагога |  |  |  |  |
| Применение в деятельности современных профессиональных технологий  |  | 5 |  |  |
| Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций | 5 |
| Методическая деятельность |
| Участие в работе ГМО | всероссийскийрегиональныймуниципальный | 5 |  |  |
| Разработка новых дидактических и методических пособий | 5 |
| 7 |
| 10 |
| Выступление на конференциях, совещаниях, проведение мастер-классов, семинаров  | 10 |
| 7 |
| 4 |
| Открытые уроки | школьныймуниципальныйрегиональный | 5 |
| 7 |
| 10 |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства, публикации |
| Участие в профессиональных конкурсах | всероссийский региональный муниципальный | до 10 |  |  |
| Публикации |
| 10 |
| 7 |
| 4 |
| Взаимодействие с родителями |
| Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворённость родителей качеством услуги (отзывы, публикации в газете) |  | 5 |  |  |
| Всего балловМаксимальный балл – 100 |  |  |  |  |

Критерии оценки работы заместителей директора по УР, МР, ВР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели | Размеры выплат % от должностного оклада |
| 1. | Высокие показатели успеваемости учащихся | До 50% |
| 2. | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, научно-методического и воспитательного процесса  | До 50% |
| 3. | Сохранение контингента учащихся | До 10% |
| 4. | Ранняя профилактика правонарушений и социально опасного положения  | До 30% |
| 5. | Уровень аттестации педагогических кадров  | До 20% |
| 6. | Участие в трансляции передового педагогического опыта, организация участия педагогов в семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах по вопросам повышения качества образования и воспитания и использования современных педагогических технологий | До 50% |
| 7. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 50% |
| 8. | Участие в проектной и другой инновационной деятельности  | До 20% |
| 9. | Работа с сайтом школы | До 20% |
|  | Итого | До 300% |

Критерии оценки работы заместителя директора по АХР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Размеры выплат % от должностного оклада |
| 1. | Приведение образовательного учреждения в соответствие с требованиями надзорных органов | До 100% |
| 2. | Своевременная и качественная подготовка Учреждения (зданий, сооружений, инженерных коммуникаций) к очередному учебному году, летней оздоровительной кампании  | До 100% |
| 3. | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов | До 50% |
| 4.  | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.). | До 50% |
|  | Итого | До 300% |

Критерии оценки работы главного бухгалтера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии | Размеры выплат % от должностного оклада |
| 1. | Исполнение бюджета не менее 95 % | До 50% |
| 2. | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | До 50 % |
| 3. | Обеспечение своевременного перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды | До 50% |
| 4. | Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности | До 100% |
| 5. | Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской и кредиторской задолженности) | До 50% |
|  | Итого | До 300% |

Примечание: Общий показатель для заместителей директора и главного бухгалтера – отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов по направлениям работы указанных работников.

Критерии оценки работы бухгалтера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии | Размеры выплат % от должностного оклада |
| 1. | Своевременное и правильное начисление и перечисление заработной платы и других выплат на лицевые счета работников школы | До 100% |
| 2. | Обеспечение своевременного перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды | До 100% |
| 3. | Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины | До 100% |
| 4. | Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда | До 100% |
| 5. | Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности | До 100% |
|  | Итого | До 500% |

Критерии оценки работы инженера ЭВТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Размеры выплат % от должностного оклада |
| 1. | Отсутствие отказов и сбоев в работе ПК | До 50% |
| 2. | Качественное и своевременное устранение неполадок в работе ПК | До 50% |
| 3. | Обеспечение бесперебойной работы сети Интернет | До 50% |
| 4.  | Техническое обеспечение мероприятий различного уровней | До 100% |
|  | Итого | До 250% |

Критерии оценки работы младшего обслуживающего персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Размеры выплат % от должностного оклада |
| 1. | Экономное расходование воды, электроэнергии | до 25% |
| 2. | Качественное проведение генеральных уборок | до 50% |
| 3. | Обеспечение сохранности имущества, бережное отношение к нему и хозяйственному инвентарю  | до 50% |
| 4. | Оперативность устранения технических и других неполадок | до 25% |
| 5. | Качественное ведение документации | до 20% |
| 6. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 50% |
| 7. | Добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей  | до 30% |
|  | Итого | до 250% |
| Критерии оценки работы секретаря |
| № п/п | Показатели | Размеры выплат % отдолжностного оклада |
| 1. | Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины.  | До 80% |
| 2. | Качественное ведение архива школы | До 50% |
| 3. | Квалифицированная помощь работникам школы по ведению документообороту, высокий уровень служебной этики | До 50% |
| 4. | Качественное и своевременное ведение кадровой документации | До 50% |
| 5. | Контроль за сроками своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов | До 50% |
| 6 | Подготовка документации по военнообязанным, ведение учета военнообязанных | До 20% |
|  | Итого | До 300% |

Критерии оценки работы заведующей библиотекой

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Размеры выплат % должностного оклада |
| 1. | Накопление и сохранение библиотечного фонда. | До 50% |
| 2. | Пропаганда чтения как формы культурного досуга.Оформление тематических выставок. | До 40% |
| 3. | Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины. | До 50% |
| 4. | Ведение в электронном виде базы данных библиотечного фонда.Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки. | До 30% |
| 5. | За организацию читательских конференций, литературных встреч, тематических мероприятий и активное участие в городских мероприятиях. | До 30% |
|  | Итого | До 200% |

Критерии оценки для заведующего хозяйством

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели  | Размеры выплат % должностного оклада |
| 1. | Контроль за отношением к имуществу, расходованию воды, электроэнергии. | До 50% |
| 2. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы:- систематический контроль за качественным проведением ежедневных уборок помещений;- организация качественного проведения генеральных уборок. | До 50% |
| 3. | Обеспечение сохранности имущества | До 30% |
| 4. | Оперативность устранения технических неполадок | До 50% |
| 5. | Обеспечение пропускного режима в здание школы. | До 20% |
| 6. | Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций;работа по обеспечению необходимых хозяйственно-бытовых средств; | До 50% |
|  | Итого  | До 250% |

Критерии оценки для специалиста по охране труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели  | Размеры выплат % должностного оклада |
| 1. | Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительной дисциплины  | До 20% |
| 2. | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.  | До 20% |
| 3. | Организация и качественное проведение мероприятий по пожарной безопасности  | До 20% |
| 4. | Организация и качественное проведение мероприятий по ГО и ЧС; безопасности образовательного учреждения  | До 20% |
| 5. | Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей  | До 20% |
| 6. | Качественная профилактическая работа среди сотрудников, учащихся учреждения в области охраны труда  | До 20% |
| 7. | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов  | До 30% |
|  | Итого | До 150% |

Критерии оценки для юрисконсульта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели  | Размеры выплат % должностного оклада |
| 1. | Качественная подготовка и правовой анализ локально- нормативных актов, договоров, приказов и иных документов правового характера.  | До 80% |
| 2. | Качественная подготовка документов по организации документов закупок в рамках своей компетенции | До 80% |
| 3. | Предъявление претензий, ответов на претензии и защита интересов Учреждения в судах | До 90% |
|  | ИТОГО | До 250% |