

РАССМОТРЕНО
на заседании общего собрания коллектива
протокол от 04.05.2022 № 4

СОГЛАСОВАНО
на заседании управляющего совета
протокол от 04.05.2022 № 5

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СШ № 1

Н.А. Машкина
приказ от 04.05.2022 № 057 -о

Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 1»

1. Общие положения

1.1. 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного Учреждения «Средняя школа № 1» (далее - Учреждение) (далее - Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по применению в работе приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края» от 22.04.2013 № 161-П» от 29.05.2013, Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Камчатском крае», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 19.09.2016 № 1060, постановлением администрации Вилючинского городского округа от 07.04.2017 № 241, постановлением администрации Вилючинского городского округа от 24.01.2018 № 35 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 26.04.2018 № 426, постановлением администрации Вилючинского городского округа от 24.01.2019 № 49, постановлением администрации Вилючинского городского округа от 07.10.2020 № 837, постановлением администрации Вилючинского городского округа от 22.07.2021 № 715 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, утвержденное постановлением администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812»», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 21.04.2022 № 350 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Вилючинского городского округа, регулирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Вилючинского городского округа, отделу культуры Вилючинского городского округа, отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Вилючинского городского округа»

Настоящее Положение включает:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы);

- перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого и местного бюджетов и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
- условия оплаты руководителя Учреждения, заместителей руководителя.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно – квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджетов, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников Учреждения производится на основании штатного расписания. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих Учреждения.

Указанные должности соответствуют уставным целям Учреждения и содержатся в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого Учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и местного бюджетов могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты может составлять 30 процентов и более в общем фонде оплаты труда.

При этом сначала обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и **предельными размерами не ограничивается.**

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или дополнительного соглашения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения (в том числе руководителя Учреждения и его заместителей)

Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников Учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждений, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленная в размере 100 рублей.

При начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), применяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) *педагогических* работников, с учетом указанной ежемесячной денежной компенсацией. При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной должностной оклад (основная ставка заработной платы), а размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

В случае, если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится как по основной должности, так и по совмещаемой. В случае, если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

При начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), применяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) *педагогических* работников, определенный в соответствии со вторым и третьим абзацем настоящего раздела.

С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения.

Размер основного оклада руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренных для работников муниципальных учреждений.

Для директора Учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются начальником отдела образования Вилючинского городского округа в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом результатов деятельности руководителя и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению. Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются начальником отдела образования Вилючинского городского округа. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых структурным подразделением администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями структурных подразделений администрации Вилючинского городского округа, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются **на 30 процентов** ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений. Заместителям директора Учреждения могут быть установлены премии в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год, начиная с 01 сентября каждого учебного года.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам Учреждения с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры и условия выплат, указанных в настоящем разделе определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам Учреждения в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилючинского городского округа.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных настоящего раздела, принимается Учреждением **в пределах фонда оплаты труда**.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом:

- уровня его профессиональной подготовки,
- сложности,
- важности выполняемой работы,
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

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

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие доплаты и выплаты. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в особо важных мероприятиях.

Размеры выплат и доплат стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, указанных **в приложении 3**.

Стимулирующая выплата начисляется на основной оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

Педагогическим работникам Учреждения, награжденным отраслевыми наградами, медалями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», почетной грамотой Министерства образования и науки может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 20% от основного оклада. Надбавка выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Применение ежемесячной надбавки к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования и впервые приступившим к педагогической деятельности в образовательных Учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя Учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения **в пределах бюджетных ассигнований** на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии **с приложением 5**.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда»,
- знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

В случае, если работник получает взыскание за некачественное исполнение должностных обязанностей, то назначение стимулирующих выплаты не производятся в течение 3 месяцев.

5. Другие вопросы оплаты труда

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Условия оказания материальной помощи:

- вступление в брак;
- рождение ребенка, усыновление или удочерение, осуществление опекунских обязанностей;
- лечение, требующее дополнительных финансовых затрат, кроме санаторного;
- социальная поддержка,
- отпуск по уходу за ребенком;
- причинение имущественного вреда работнику;
- иные факторы, требующие дополнительных финансовых средств.

Работникам Учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 Марта), памятными и юбилейными датами может быть выплачено единовременное поощрение. Выплата единовременного поощрения работникам производится **в пределах фонда оплаты труда**, установленного Учреждению, на основании приказа руководителя Учреждения.

При выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

необходимо руководствоваться **Приложением № 4** настоящего Положения.

Руководитель Учреждения имеет право делегировать полномочия по определению размеров стимулирующих выплат, размеров материальной помощи, премирования в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда, комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – КРСВ).

Приложение № 1

Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников

<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
Нет		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Нет		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	Устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 Постановления администрации ВГО от 05.07.2016 № 812	6 411

3 квалификационный уровень		
Воспитатель; педагог-психолог; методист	Устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 Постановления администрации ВГО от 05.07.2016 № 812	6 586
4 квалификационный уровень		
Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	Устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 Постановления администрации ВГО от 05.07.2016 № 812	6 767
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень		
Секретарь-машинистка	среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	3 812
	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 677
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб
1 квалификационный уровень		
Лаборант	начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	4 834
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5 371
2 квалификационный уровень		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</i>		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория</i>		
Заведующий хозяйством	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или	-

	начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет	
	Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений более 3 лет	-
3 квалификационный уровень		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</i>		
Нет		
4 квалификационный уровень		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</i>		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Нет		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб
1 квалификационный уровень		
Специалист по кадрам	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет;	5 689
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	6 005
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в	6 005

	области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	
Инженер –программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	5 689
	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	6 005
Инженер –электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	5 689
	высшее профессиональное (техническое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	6 005
Контрактный управляющий	Среднее профессиональное образование (программа повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок). Без предъявления требований к стажу работы.	5 689
2 квалификационный уровень		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория</i>		

Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	6 546
Инженер –программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6 546
Инженер –электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6 546
Контрактный управляющий	Высшее образование (бакалавриат), дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок) и опыт работы не менее 3 лет в сфере закупок	6 546
3 квалификационный уровень		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</i>		
Специалист по охране труда	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная	7 237

	переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	
Инженер –программист (программист)	высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	7 237
Инженер – электроник (электроник)	высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника II категории не менее 3 лет	7 237
4 квалификационный уровень		
<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</i>		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Главные специалисты		
Нет		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</i>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб
Библиотекарь	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	6 005
	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	6 546
	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 5 лет	7 237
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</i>		

Заведующий библиотекой	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет	-
	высшее профессиональное образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет	-
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
1 квалификационный уровень		
Гардеробщик	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Уборщик территории	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Сторож (вахтер)	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Уборщик служебных помещений	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 574
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления к уровню образования и стажу работы	3 812
Слесарь - электрик	начальное профессиональное образование, присвоенный квалификационный 3 разряд	3 574
2 квалификационный уровень		

<i>Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)</i>		
Нет		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб
1 квалификационный уровень		
<i>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 206
Слесарь- электрик	начальное профессиональное образование, присвоенный 4 квалификационный разряд	4 206
	начальное профессиональное образование, присвоенный 5 квалификационный разряд	4 677
2 квалификационный уровень		
<i>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>		
Слесарь- электрик	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, без предъявления требований к стажу работы	5 053
	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 1 года	5 689
3 квалификационный уровень		
<i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>		
Слесарь- электрик	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы в должности не менее 2 года	6 005
4 квалификационный уровень		

<i>Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</i>		
Слесарь- электрик	не ниже 3 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до 1000 В, стаж работы в должности не менее 3 лет	6 895
	не ниже 4 квалификационной группы по электробезопасности, допуск к работе в электроустановках до (свыше) 1000 В	7 237

Приложение 2

**Размеры
повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) руководящих и педагогических работников Учреждения**

N п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических работников
1	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие среднего общего образования	-	1,00
2	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00

3	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20

Приложение № 3

Стимулирующие доплаты

Виды доплат	Размер оплаты	Комментарий
1. Выполнение функций классного руководства		
За выполнение обязанностей классного руководителя	20%	Учителям, работающим на 2,3 уровнях (в том числе и в классах VIII вида)
	15%	Учителям, работающим на 1 уровне образования
2. Проверка письменных работ		
Примечание. Оплата проверки письменных работ осуществляется по кол-ву часов.		
1-4 классы:	15%	По количеству часов
5-11 классы: - по русскому языку	5 класс - 20% I полугод. 6 кл. - 20% II полугодие 6 класса- 15% 7-11 класс-15%	По количеству часов
-по литературе	5-11 класс-15%	По количеству часов
-по математике 5-11 классы	10%	По количеству часов
-по химии, физике, истории, обществознанию, биологии, географии (5-11 классы), английскому языку (2-11 классы)	5%	По количеству часов
3. Создание образовательной инфраструктуры		
3.1. Заведование специальными кабинетами:		Ежемесячно (обязательно наличие паспорта кабинета)
- кабинет химии, физики, информатики	10%	
- швейная мастерская	15%	
- мастерская по обработке металла и древесины	15%	
-кабинеты, имеющие компьютерную технику	10%	
- кабинет, имеющий звание «Образцовый кабинет»	10%	

3.2. Заведование спортивным залом, спорт, инвентарем: - ремонт инвентаря - смена спорт, инвентаря - заведование тренажерным залом	15%	
3.3 Создание школьного музея	15%	Ежемесячно
4. Внеурочная работа по физической культуре.		
Доплата к ставке за проведение внеурочной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	25%	Ежемесячно (условия для установления надбавки: практическое проведение занятий в секции 2-3 раза в неделю не менее 1 часа активное участие в организации школьных спортивных соревнований согласно плану школы участие воспитанников во внешкольных соревнованиях, конкурсах; 30% за руководство спортивным клубом).
5. За организацию внутришкольного контроля		
- руководство школьным методическим объединением;	15 %	Ежемесячно (при наличии специализированного образования у курирующего зам. директора);
	20%	Ежемесячно (при отсутствии специализированного образования у курирующего зам. директора)
6. Инновационная деятельность		
6.1. Доплата учителям - предметникам за реализацию ФГОС НОО, ФГОС ООО (в т.ч. за организацию системных исследований, диагностик, мониторинга индивидуальных достижений учащихся)	10%	Ежемесячно за каждый класс
6.2. Учителям - предметникам за апробирование программ ФГОС НОО, ФГОС ООО (на стадии эксперимента)	10%	
6.3. Доплата классным руководителям за оформление и анализ «Портфолио» экспериментальных параллелей (ФГОС ООО)	10%	По факту проведения
6.4. Доплата педагогу - психологу за диагностику и обобщение результатов в	10%	Ежемесячно за каждый класс

экспериментальных параллелях (ФГОС НОО, ФГОС ООО)		
6.5. Руководство научным обществом учащихся, проектной деятельностью учащихся ФГОС НОО, ФГОС ООО	10%	Ежемесячно (наличие отчетности)
6.6. Заместителям директора за работу в режиме эксперимента (ФГОС НОО, ФГОС ООО)	20%	Ежемесячно
6.7. За разработку и реализацию экспериментальных программ по разным образовательным направлениям	25%	Ежемесячно
7. Предпрофильная подготовка и профильное обучение		
7.1. Оплата часов профильных предметов, оплата ведения элективных курсов	30%	Ежемесячно
7.2. Оплата руководителю годичной команды	15%	Ежемесячно
7.3. Доплата классным руководителям за оформление и анализ «Портфолио» в 9,11 классах	10%	Ежемесячно
7.4. Доплата классным руководителям за оформление зачетных книжек в 9-х классах	5%	Май
8. Доплата за временное выполнение функциональных обязанностей директора заместителю директора	30%	Временно
9. Доплата работнику за совмещение обязанностей временно отсутствующего работника.	50%	Временно
10. Доплата за выполнение обязанностей, не входящих в функциональные	5%-70%	Постоянно
11. Специальные стимулирующие доплаты за психоэмоциональную напряженность, укрепление социального статуса педагогического работника		
11.1. Учителям - предметникам за индивидуальное обучение на дому	20%	По количеству часов
11.2. Учителям - предметникам за работу в классах с инклюзивным образованием (кроме предметов развивающего обучения)	10%	По количеству часов
11.3. За работу с детьми с девиантным поведением (психологи, социальные педагоги, учитель - логопед)	15%	Ежемесячно
11.4. За работу в классах, в которых 28 и более обучающихся	5%	По количеству часов
11.5. За курирование классов инклюзивного образования (заместитель директора)	10%	Ежемесячно
11.6. Укрепление социального статуса престижности должности педагогических работников.	10,9%	Постоянно
12. Учителям, награжденным отраслевыми наградами	20%	Ежемесячно
13. Доплата за исполнение обязанностей секретаря ПМПК	15%	Ежемесячно

14. Доплата за превышение библиотечного фонда, ведение мониторинга.	20%	Ежемесячно
15. Доплата за ведение документации по торгам зам. директора по АХЧ	30%	По факту проведения процедуры
16. Доплата за электронную архивацию документов специалисту по кадрам	20%	Ежемесячно
17. Доплата за работу с сайтом школы	50%	Ежемесячно
18. Доплата за разработку программы по электронному документообороту	30%	Ежемесячно
19. Доплата за сложность предмета и степень ответственности учителям русского языка, математики, учителям начальной школы (на часы русского языка и математики)	15%	Ежемесячно
20. Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей		
20.1. Доплата классным руководителям, в классах которых есть учащиеся из социально неблагополучных семей.	15%	Ежемесячно
20.2. Доплата социальному педагогу	15%	Ежемесячно
20.3. Доплата педагогу - психологу	15%	Ежемесячно
20.4. Доплата учителям - предметникам, в классах которых есть учащиеся из социально неблагополучных семей	5%	Ежемесячно по количеству часов (при наличии плана работы)
20.5 Доплата заместителю директора по воспитательной работе за ведение комиссии по проблемам семьи	5%	Ежемесячно
21. Организация работы «Сетевого города»		
21.1. Доплата администратору «Сетевого города»	60%	Ежемесячно
21.2. Доплата заместителю директора по информатизации за контроль и мониторинг «Сетевого города»	10%	Ежемесячно
22. Организация работы по федеральному мониторингу качества образования и др. (доплата заместителю директора по информатизации)	15%	Ежемесячно
23. Организация и проведение торгов {контрактная служба}		
23.1. Доплата за техническую поддержку процедуры торгов	20%	По факту
23.2. Доплата за введение претензионной работы, исполнение контракта	50%	По факту
24. Доплаты вспомогательному персоналу		
24.1. Доплата за выполнение обязанностей, не входящих в функциональные	10%-70%	Постоянно
24.2. за уборку туалета	10%.	Ежемесячно
24.3. за работу с дезинфицирующими средствами при специальной уборке	10%	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты

1. Показатели эффективной работы учителей – предметников

Названия критериев	I. Параметры критериев для учителей- предметников		Баллы
1. Обеспечение качества обучения учащихся: 1.1 Учебные достижения обучающихся	1.1.1. Положительная динамика образовательных результатов (показатели успеваемости и качества обучения)		Положительная динамика по 2-м показателям – 5 Положительная динамика по 1 -му показателю - 2
	1.1.2. Отсутствие неуспевающих учащихся по предмету по итогам четверти, года.		0/9
	1.1.3. Освоение обучающимися образовательных стандартов по результатам независимой экспертизы: 1.1.3.1. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, диагностические работы и др.; 1.1.3.2. ВПР (Всероссийские проверочные работы); 1.1.3.3. Независимые административные срезы ВШК (для начального общего уровня образования)		Успеваемость учащихся по предмету (средняя отметка класса): «5» - 5; «4,5-4,9» - 4 «4-4,4» - 3; «3,5-3,9» - 2 «3-3,4» - 1;
1.2. Результативность внеурочной деятельности по предмету	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.		<u>Очные:</u> Международный и всероссийский уровень -8; Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4; Уровень ОУ -2. <u>Заочные (бесплатные):</u> 2
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах.		<u>Очные:</u> Всероссийский уровень -10; Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4. Уровень ОУ -2 <u>Заочные (бесплатные):</u> 2
	2.2. Наличие публикаций	2.2.1. В профессиональных журналах	Всероссийский уровень -4; Региональный уровень -3; Муниципальный - 2
		2.2.2. На профессиональном сайте	1

3. Методическая активность педагога	3.1. Участие в профессиональных конкурсах 3.2. Участие в методическом фестивале 3.3. Организация мастер - классов 3.4. Проведение открытых уроков 3.5. Выступление на методическом семинаре 3.6. Выступление на педагогическом совете 3.7. Высокий охват учащихся на профильных олимпиадах (от 5 человек и выше) 3.8. Руководство проектной деятельностью учащихся	Региональный уровень -3; Муниципальный уровень -2. Уровень ОУ -1 (баллы учитываются по каждому параметру)
	3.9. Участие в вебинарах, интернет – лекциях с представлением материала на заседании ШМО	2
	3.10. Наличие индивидуального плана самообразования учителя с последующим отчетом на ШМО в мае текущего учебного года	5
4. Общественное признание деятельности педагога	Отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг.	1
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Своевременная сдача отчетности и высокое качество отчетов	0/10
	5.2. Образцовое ведение печатного классных журналов: факультативов, элективов, внеурочной деятельности, дополнительного образования, домашнего обучения - в соответствии с локальным актом	0/10
	5.3. Качественное и своевременное ведение электронного журнала «Сетевого города»	0/10
	5.4. Дежурство по школе	0/2
	5.5. Своевременная сдача и качество отчетности по неуспевающим учащимся на конец четверти (2-9 классы), на конец полугодия (10-11 классы)	0/5
1. Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	II. Показатели эффективности работы классных руководителей	Баллы
	1.1. Высокая исполнительская дисциплина, высокое качество отчетов (планы воспитательной работы, рапортчики, характеристики учащихся, ходатайства, информационные письма о социальной ситуации в классе, социальный паспорт класса, ответы на запросы различных органов по учащимся, отчетные EXEL - таблицы)	0/10
	1.2. Качество дежурства класса по школе.	0/2
	1.3. Коллективное или индивидуальное результативное участие в творческих конкурсах учеников класса под руководством классного руководителя	Международный и всероссийский уровень-8, Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4; Уровень ОУ -2;
	1.4. Участие в творческих конкурсах в творческих конкурсах учеников класса под руководством классного руководителя	Региональный уровень -3; Муниципальный уровень -2; Уровень ОУ -1;

			<i>При 100% участии обучающихся начисляется дополнительный балл – 1.</i>
	1.5.Систематическое пополнение электронного портфолио класса для школьного телевидения		0-2
	1.6.Реализация дополнительных проектов по воспитательной работе (учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, социальные проекты)		0-3
	1.7.Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя		0/1
2. Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	2.1.Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства		Всероссийский уровень -8; Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4 Уровень ОУ- 2.
	2.2.Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы.		Региональный уровень -4; Муниципальный уровень -2 Уровень ОУ- 1.
	2.3.Наличие публикаций	2.3.1 .В профессиональных журналах	Всероссийский уровень -4; Региональный уровень -3; Муниципальный уровень – 2
		2.3.2. На профессиональном сайте	1

Дополнительные баллы

	I. Параметры критериев для учителей- предметников	Баллы
Освоение обучающимися образовательных стандартов по результатам независимой экспертизы	3. Освоение обучающимися образовательных стандартов по результатам независимой экспертизы: - Единый государственный экзамен	11 класс. Средний балл по классу: 85-100 баллов- 10; 75 - 84 баллов - 8; 65 - 74 балла - 6; 51 -64 балла-4.
	- Основной государственный экзамен	9 класс. Средняя оценка класса по предмету: «5» - 5; «4,5-4,9» - 4 «4-4,4» - 3; «3,5-3,9» - 2

Примечание. Если педагог исполняет обязанности учителя - предметника и классного руководителя, то баллы суммируются.

Перевод баллов в проценты стимулирующих выплат:

От 61 балла и выше - устанавливается доплата в размере	40 %;
46 - 60 баллов - устанавливается доплата в размере	30 %;
31- 45 баллов - устанавливается доплата в размере	20 %;
15 - 30 баллов - устанавливается доплата в размере	10 %.
5-14 баллов - устанавливается, доплата в размере	5 %.

Периоды установления выплат:

1 января - 31 мая (учет показателей с 01 июля - 31 декабря предыдущего финансового года);

1 сентября -31 декабря (учет показателей 1 января - 30 июня текущего периода).

Показатели эффективности работы других групп педагогов и сотрудников

Деятельность	Критерии	Баллы (0-10)
Педагог - психолог	1.Результативность коррекционной работы	0/5
	2.Создание банка данных учащихся, охваченных разными видами контроля	0/5
	3.Организация просветительской работы для всех участников образовательного процесса (индивидуальные консультации, участие в педагогических и методических советах, организации тренингов, семинарах, мастер – классах и др.)	0-10
	4.Взаимодействие с другими службами города и края	0/3
	5.Обобщение и представление педагогического опыта (издание сборников, выпуск статей в профессиональных журналах, представление работ учителя и учеников на профессиональных сайтах)	Всероссийский уровень Региональный уровень – 6; Муниципальный – 4 Уровень ОУ -3
	6.Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0/5
	7.Качественное дежурство по школе	0/2
	8.Разработка программ разной направленности	1
Социальный педагог	1.Результативность коррекционной работы	0/5
	2.Создание и систематическое обновление банка данных учащихся, охваченных разными видами учета	0/5
	3.Организация просветительской работы для всех участников образовательного процесса (индивидуальные консультации, участие в педагогических и методических советах, организации	0-10

	тренингов, семинарах, мастер – классах и др.)	
	4.Взаимодействие с другими службами города и края	0/5
	5.Обобщение и представление педагогического опыта (издание сборников, выпуск статей в профессиональных журналах, представление работ учителя и учеников на профессиональных сайтах)	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4 Уровень ОУ- 3.
	6. Качественное заполнение и своевременное внесение изменений с электронный социальный паспорт школы	0/5
	7.Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0/5
	8.Качественное дежурство по школе	0/2
	9.Разработка программ разной направленности	0/5
	10. Привлечение сотрудника во внерабочее время (судебные заседания, посещение детей, состоящих на учете, совместно с ОВД и др. службами в вечернее время и выходные дни)	0/2
	11. Организация совместных мероприятий для учащихся, состоящих на учете (с привлечением других органов профилактики)	0-10
Воспитатель группы продленного дня	1. Соответствие наполняемости группы и приказа о зачислении обучающихся	90-100% - 10б
	2. Коллективная или индивидуальные достижения учащихся	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -3 Уровень ОУ- 2.
	3.Качественная организация режимных моментов - систематические прогулки -100% охват питанием -помощь в самоподготовке обучающихся	Всего: 0-6 2 2 2
	4.Разнообразная досуговая деятельность: - экскурсии - кружки - посещение библиотеки (2 раза в месяц)	Всего: 0-9 3 3 3
	5. Активность методической позиции: -участие в профессиональных конкурсах; - участие в методическом фестивале; - организация мастер – классов; - проведение открытых мероприятий с приглашением представителей администрации (праздники здоровья, спортивные конкурсы, спартакиады); - выступления на методическом семинаре.	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -3 Уровень ОУ- 2.
Педагоги дополнительного образования	1.Качественная подготовка и оформление выставок в ОУ	0/5
	2.Подготовка качественных материалов для общешкольных мероприятий	0/5

	3. Наличие призовых мест на творческих конкурсах	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4 Уровень ОУ- 2.
	4. Методическая активность	0/3
	5.Обобщение и представление педагогического опыта (издание сборников, выпуск статей в профессиональных журналах, представление работ учителя и учеников на профессиональных сайтах)	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4 Уровень ОУ- 2.
	6. Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0/10
	7. Качественное дежурство по школе	0/2
Педагоги - организаторы	1.Качественная подготовка и оформление художественных и творческих выставок ОУ	0/2
	2.Систематическое качественное обновление базы результатов творческих конкурсов и выставок	0/5
	3.Методическая активность сотрудника	Региональный уровень -4; Муниципальный уровень -3 Уровень ОУ- 2.
	4. Наличие призовых мест на творческих конкурсах	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -4 Уровень ОУ- 2.
	5. Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0/5
	6. Качественное дежурство по школе	0/2
	7.Качественная подготовка общешкольных мероприятий	0/10
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	1.Эффективная коррекционная работа	0-10
	2. Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0/5
	3. Активность методической позиции: -участие в профессиональных конкурсах; - участие в методическом фестивале; - организация мастер – классов; - проведение открытых мероприятий с приглашением представителей администрации (праздники здоровья, спортивные конкурсы, спартакиады); - выступления на методическом семинаре.	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -3 Уровень ОУ- 2.
	4. Качественное дежурство по школе	0/2
Педагог – библиотекарь	1.Проведение тематических классных часов и тематических выставок	0-20

	2. Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0-20
	3. Активность методической позиции: -участие в профессиональных конкурсах; - участие в методическом фестивале; - организация мастер – классов; - проведение открытых мероприятий с приглашением представителей администрации (праздники здоровья, спортивные конкурсы, спартакиады); - выступления на методическом семинаре.	Региональный уровень -6; Муниципальный уровень -3 Уровень ОУ- 2. <i>В случае участия в нескольких конкурсах баллы суммируются.</i>
	4. Качественное дежурство по школе	0-10
Специалист по охране труда	1.Качественное ведение документации и высокая исполнительская дисциплина	0/5
	2.Качественный контроль за прохождением работниками медосмотра и сан.-гигиен. обучения	0/5
	3.Отсутствие предписаний контролирующих органов по вопросам охраны труда	0/5
	4.Наличие необходимых инструкций в учебных кабинетах и помещениях	0/5
	5.Отсутствие случаев травматизма работников и учащихся на рабочем месте	0/5
Контрактный управляющий	1. Своевременное размещение в Единой информационной системе плана закупок и плана – графика закупок	0/5
	2. Обеспечение закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций;	0/5
	3. Качественная подготовка и своевременное размещение в Единой информационной системе документации о закупках и проектов контрактов (договоров)	0/5
	4. Соблюдение этапов закупок	0/5
	5. Своевременное заключение контрактов	0/5
	6.Обеспечение качественной приемки поставленного товара, выполненных работ, а также отдельных этапов поставки товара, выполнения работ, оказания услуги	0/5
	7.Своевременное размещение отчетов об исполнении контрактов	0/5

Перевод баллов в проценты стимулирующих выплат:

Раздел «Педагог - психолог»:

30 и более-30%

25-29 - 20%

20-24--10%

10-19-5%

Раздел «Социальный педагог»:

50 и более-30%

40-49 - 20%

26-39--10%

15-25-5%

Раздел «Воспитатели группы продленного дня»:

30 и более-30%

20-29-20%

10-19-10%

Раздел «Педагоги дополнительного образования»:

30 и более-30%

20-29-20%

10-19-10%

Раздел «Педагоги - организаторы»:

30 и более-30%

20-29-20%

10-19-10%

Раздел «Учитель – дефектолог, учитель - логопед»:

20 и более-30%

10-19-20%

5-9-10%

Раздел «Педагог - библиотекарь»:

50 баллов и более – 50%

40-49 баллов – 40%

30-39 баллов – 30%

20-29 баллов – 20%

10-19 баллов – 10%».

Раздел «Специалист по охране труда»:

25 - 30%

20 - 20%

10 - 10%

5 - 5%

Раздел «Контрактный управляющий»:

Количество набранных баллов соответствуют количеству процентов стимулирующим выплатам.

Периоды установления выплат:

1 января - 31 мая (учет показателей с 01 июля - 31 декабря предыдущего финансового года);

1 сентября -31 декабря (учет показателей 1 января - 30 июня текущего периода).

Показатели эффективности работы заместителей директора

Направление	Критерии	Баллы (0 - 5)
Деятельность директора по учебно -воспитательной работе	1.Показатели четверти, полугодия, года по курируемым предметам (успеваемость - не менее 95%, качество - не менее 36%) (учитываются 2 показателя)	0/5
	2.Внешняя оценка качества образования (ЕГЭ - не менее 50 б, ГИА - 3,5 б) (Учитываются 2 показателя)	0/5
	3. Высокий уровень взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб родителей, педагогов, учащихся к руководителю ОУ, удовлетворенность образовательным процессом родителей (законных представителей) - не менее 80%)	0/5
	4. Участие курируемых педагогов в муниципальных, краевых семинарах	0/5
	5.Количество аттестованных педагогов на первую, высшую квалификационную категорию 50%-59% 60% и выше	3 5
	6.Результативное участие во Всероссийской предметной олимпиаде (муниципальный уровень (количество призовых мест): история - 1, обществознание - 1, информатика - 1, биология -2, география -2, ОБЖ - 1, физическая культура - 2, английский язык - 2, русский язык - 2, литература - 1, математика - 2, физика - 1, химия - 1, экология - 1; - региональный уровень (количество призовых мест)- 1)	16 – 1 место (суммируются показатели по курируемым предметам) 5б за каждое место
	7.Качественное дежурство по школе, в т. ч. организация дежурства учителей	0/5
	8. Своевременная и качественная отчетность	0/5
	9.Участие курируемых педагогов в творческих бесплатных конкурсах профильной направленности	0/5
Деятельность заместителя директора по информатизации	1. Создание инновационных программ по информатизации образовательного пространства	0/5
	2.Показатели четверти, полугодия, года по курируемым предметам (успеваемость- не менее 95%, качество -не менее 36%) (учитываются 2 показателя)	0/5
	3.Внешняя оценка качества образования (ЕГЭ - не менее 50 б, ГИА - 3,5 б) (Учитываются 2 показателя)	0/5
	4. Количество аттестованных педагогов на 1, высшую квалификационную категорию 50%-59% 60% и выше	3 5
	5. Результативное участие во Всероссийской предметной олимпиаде (муниципальный уровень (количество призовых мест):, информатика – 1	16 – 1 место 5б за каждое

	региональный уровень (количество призовых мест)- 1)	место
	6. Своевременность и качество предоставляемой отчетность документации	0/5
	7. Организация курсов для педагогов по ИКТ	0/5
	8. Контроль за своевременным приобретением компьютеров, программного обеспечения и т.д.	0/5
	9. Качественное дежурство по школе, в т. ч. организация дежурства учителей	0/5
Деятельность заместителя директора по административно - хозяйственной части	1. Отсутствие предписаний СЭС, Госпожнадзора.	0/5
	2. Качественный контроль за выполнением обязанностей вспомогательным персоналом	0/5
	3. Осуществление качественного контроля за капитальным и текущим ремонтом, подготовка соответствующих документов.	0/5
	4. Мониторинг материально-технической базы. Выполнение перспективного плана приобретений	0/5
	5. Качественное ведение документации	0/5
	6. Контроль за своевременным медицинским осмотром работников	0/5
	7. Своевременная организация санитарно - гигиенического обучения работников, в том числе для летнего оздоровительного лагеря	0/5
	8. Принятие адекватных мер по предписаниям	0/5
	9. Качественное дежурство по школе, в т. ч. организация дежурства учителей	0/5
Деятельность заместителя директора по воспитательной работе	1. Наличие призовых мест по социально значимым мероприятиям в соответствии с муниципальным заданием	0/5
	2. Наличие призовых мест по спортивным соревнованиям в соответствии с муниципальным заданием	0/5
	3. Наличие призовых мест в творческих конкурсах в соответствии с муниципальным заданием	0/5
	4. Высокий уровень взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб родителей, педагогов, учащихся к руководителю ОУ, удовлетворенность образовательным процессом - не менее 80%)	0/5
	5. Организация воспитательных мероприятий на школьном уровне	0/5
	6. Организация дополнительного образования, в т. ч. ФГОС	0/5
	7. Качественное дежурство по школе, в т. ч. организация дежурства учителей	0/5
	8. Своевременная и качественная отчетность, интенсивность отчетности	0/5

Количество набранных баллов соответствуют процентам стимулирующих выплат.

Периоды установления выплат:

1 января - 31 мая (учет показателей с 01 июля - 31 декабря предыдущего финансового года);

1 сентября - 31 декабря (учет показателей 1 января - 30 июня текущего периода).

Показатели эффективности работы вспомогательного персонала

Заведующая библиотекой, библиотекарь	1. Положительная динамика книговыдачи	0-10
	2. Проведение тематических классных часов, пропаганда культуры чтения	0-10
	3. Эстетический вид библиотеки	0-10
	4. Своевременное оформление тематических стендов	0-10
	5. Своевременность и качество предоставляемой документации	0-10
Специалист по кадрам	1. Качественная подготовка документации	0-10
	2. Своевременная отчетность	0-10
	3. Выполнение срочных работ	0-10
Инженер - электроник	1. Качественное техническое обслуживание машин	0-10
	2. Обслуживание сайта	0-10
	3. Своевременные технические консультации преподавателей	0-10
	4. Оперативность устранения замечаний	0-10
Лаборант	1. Качественное выполнение работы	0-10
	2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-10
	3. Качественное проведение плановых и внеплановых генеральных уборок	0-10
	4. Оперативность по устранению замечаний	0-10
Младший технический персонал	1. Качественное выполнение работы	0-10
	2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-10
	3. Качественное проведение плановых и внеплановых генеральных уборок	0-10
	4. Оперативность по устранению замечаний	0-10
Гардеробщик	1. Поддерживание гардероба в чистоте (окна, стеллажи, подоконники, пол)	0-10
	2. Обслуживание обучающихся на протяжении всего времени дежурства	0-10
	3. Отсутствие пропаж личных вещей в гардеробе	0-10
	4. Дополнительная работа	0-10
Специалист по кадрам, секретарь - машинистка	1. Качественная подготовка документации	0-10
	2. Своевременная отчетность	0-10
	3. Выполнение срочных работ	0-10

Количество набранных баллов соответствуют процентным стимулирующим выплатам.

Периоды установления выплат:

1 января - 31 мая (учет показателей с 01 июля - 31 декабря предыдущего финансового года);

1 сентября - 31 декабря (учет показателей 1 января - 30 июня текущего периода).

Приложение № 4

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

При выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
Преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)	Воспитатель; старший воспитатель
Социальный педагог	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Премии стимулирующего характера могут выплачиваться за:

- повышение показателей здоровья учащихся;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- образцовое качество выполняемых работ.

При назначении премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий. Премирование может быть назначено за:
 - 1) качественную и своевременную подготовку школы к новому учебному году (все категории работников);
 - 2) высокую результативность учащихся при сдаче Основного государственного экзамена для 9 класса, Единого государственного экзамена для 11 класса (выше по России, Камчатскому краю, ВГО);
 - 3) призовые места на краевых и муниципальных творческих конкурсах;
 - 4) высокую результативность во Всероссийской предметной олимпиаде (муниципальный уровень);
 - 5) высокую результативность в дистанционных предметных олимпиадах;
 - 6) качественную организацию Основного государственного экзамена для 9 класса, Единого государственного экзамена для 11 класса;
 - 7) активную методическую позицию;
 - 8) участие в школьном методическом фестивале, муниципальном фестивале идей;
 - 9) подготовку юбилея школы и иных праздников, имеющих статус общешкольных;
 - 10) эстетическое оформление кабинета к Новому году и иным праздникам;
 - 11) высокий процент охвата питанием школьников (для классных руководителей);
 - 12) высокий процент иммунизации обучающихся (для классных руководителей);
 - 13) активную позицию классного руководителя (качественное и инициативное выполнение плана классного руководства, участие в муниципальных конкурсах);
 - 14) участие в муниципальных и краевых конкурсах профессионального мастерства (для педагогических работников);
 - 15) участие в конкурсах дополнительного образования;
 - 16) наличие учащихся - медалистов в 11 классе, учащихся с аттестатами особого образца в 9 классе (для классных руководителей);
 - 17) проведение открытых уроков, мастер - классов в муниципальных и краевых семинарах, методических мероприятиях (для педагогических работников);
 - 18) активную позицию руководителя школьного методического объединения (по итогам учебного года высокие показатели работы ШМО);
 - 19) качественную подготовку обучающихся к 2 и более государственным экзаменам в формате Единого государственного экзамена;
 - 20) ежеквартальная премия за образцовое дежурство по школе;
 - 21) отличные показатели по результатам проверок разных уровней (для всех работников);
 - 22) образцовое качество выполняемых работ (для всех работников);
 - 23) *за многолетний и добросовестный труд.*

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

- 1) для заместителей руководителей – не менее 15 лет – 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет – 2-х должностных окладов (ставок заработной платы);*
- 2) для иных работников – не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).*

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

Работники образовательного Учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы. Основанием для принятия данного решения является приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.