

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №7» с. Новокачалинск
Ханкайского муниципального округа Приморского края

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ СОШ №7. с. Новокачалинск
от 01.03.2019г №13 (в редакции
приказов от 13.08.2019 №57, от
30.08.2019г №73, от 28.10.2019 №113, от
26.02.2020 №26, от 13.04.2020 №52, от
20.10.2020г. №176, от 12.01.2021г. №12, от
29.04.2021г. №76)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средней общеобразовательной школы №7» с. Новокачалинск Ханкайского
муниципального округа Приморского края

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск Ханкайского муниципального округа Приморского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий

рабочих», действующих Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее- Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02, постановлением Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края от 13.08.2013 № 651-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханкайского муниципального района», в соответствии с методическими рекомендациями по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», утвержденными приказом департамента образования и науки от 08 мая 2019 года № 713-а, приказа Управления народного образования Администрации Ханкайского муниципального района от 28.02.2019 № 16 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск Ханкайского муниципального округа Приморского края;

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новым Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения нового положения по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. При увеличении (индексации) окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников учреждений, совершенствование систем оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях, в соответствии с действующими Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих органов местного самоуправления Ханкайского муниципального округа (далее – муниципальные служащие), и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов местного самоуправления Ханкайского муниципального округа (далее – должности, не являющиеся должностями муниципальной службы), а также учреждений, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Ханкайского муниципального округа (хозяйственное управление).

1.11. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа определяется путем деления установленного (планируемого) объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится отраслевым органом до руководителя подведомственного учреждения указанного в пункте 1.10. настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в пункте 1.10. настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, а также нормативно правовыми актами Приморского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты труда) и деления, полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.12. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанные в пункте 1.10. настоящего Положения, с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа осуществляется отраслевым органом при утверждении (изменении) плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения при утверждении (изменении) сметы казенного учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Оклады работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях.

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 0,10;
- высшую – 0,15.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в учреждениях:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 0,15;
- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 0,20;
- за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательной учреждения на общих основаниях – 0,20.

2.3.4. При применении к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times SUM_{пк}$$

где:

$P_{ор}$ – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$SUM_{пк}$ – сумма повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период

пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Работникам учреждений в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 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 (статья 149 ТК РФ).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3 – за работу в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2 – на остальной территории Ханкайского муниципального округа;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Работникам образовательных организаций (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) доплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки. На доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ доплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 % не начисляется.

Указанная доплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выполнение дополнительной работы осуществляется с письменного согласия работника, выполняется в пределах установленного рабочего дня по основному месту работы, может поручаться как по профессии (должности), аналогичной основной профессии (должности) работника, так и по другой профессии (должности).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы может быть установлена в абсолютной сумме, в процентах к должностному окладу отсутствующего работника или к окладу по основной работе.

3.7.1. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более в образовательных организациях, расположенных в сельской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по учреждениям деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

3.7.2. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата в следующих размерах:

1-4 классы - 10 процентов ставки заработной платы за норму часов педагогической работы;

по русскому языку и литературе - 15 процентов ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки;

по математике - 10 процентов ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки;

и иностранному языку (5-11 классы) - 10 процентов ставки заработной платы с

учетом учебной нагрузки;

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

3.7.3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей.

3.7.4. Учителю информатики устанавливается доплата за обслуживание компьютеров в размере 1 % за один компьютер, при определении размера доплаты учитываются компьютеры, установленные в кабинетах информатики.

При наличии в штатном расписании учреждения должности «техник-программист» настоящая доплата не устанавливается.

3.7.5. Работникам учреждения, на которых возложены функции по руководству районным методическим объединением, согласно приказа Управления народного образования Администрации Ханкайского муниципального округа, устанавливается доплата в размере 20 процентов оклада (ставки заработной платы за норму рабочего времени).

3.7.6. Педагогическим работникам дополнительно к выплатам за классное руководство, поименованным в п.3.7.1. настоящего Положения, ежемесячно производится выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в соответствии с постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 №448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия. Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок. В случае, если в качестве классного руководителя отработан неполный месяц, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно

отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам по решению самой общеобразовательной организации с учетом имеющихся в ее распоряжении средств фонда оплаты труда.

3.8. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со статьями 153,154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте (коллективном договоре), разрабатываются с учетом достижения целей, показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада работника.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 5).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени выплаты начисляются пропорционально отработанному времени. Начисление стимулирующих выплат не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени, начисление выплаты за выслугу лет производится согласно пункта 4.2. положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и могут устанавливаться по должностям на условиях внутреннего (внешнего) совместительства.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Работникам, имеющим, государственные и отраслевые награды и почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, отраслевые почетные нагрудные знаки – 4 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования» – 8 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» - 12 процентов оклада.

Выплата за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях рассчитывается следующим образом:

– от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в органах управления образования, учреждениях, подведомственных органу управления образования, независимо от занимаемой должности, педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная выплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Работникам образовательных организаций (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) выплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании произведенных с учетом положений Методических рекомендаций, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября. Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников, и по результатам 1-3 месяцев работы для остальных работников).

Молодым специалистам выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за прошедший учебный год.

4.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

4.5. Оценку эффективности деятельности работника осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников, порядок и условия выплаты премии утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

V. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей.

5.1. Условия оплаты труда руководителей, его заместителей регулируется Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, утверждаемым Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления Ханкайского муниципального округа в соответствии с порядком, установленным Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителя этих учреждения.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю, его заместителям, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

5.4. Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Работникам, имеющим, государственные и отраслевые награды и почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размерах, предусмотренных

абзацем вторым пункта 4.2. положения.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждения, порядок их установления определяются Администрацией Ханкайского муниципального округа в соответствии с действующим законодательством.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

VII. Тарификация педагогических работников и порядок исчисления заработной платы

7.1. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

7.2. Месячная заработная плата учителей, педагогов дополнительного образования, определяется путем умножения оклада по соответствующему квалификационному уровню на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких) и за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

7.3. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы часов производится дополнительная оплата соответственно получаемого оклада в одинарном размере.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, в том числе и учителей, ведущих обучение детей на дому, лиц из числа руководящих, административно-

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

7.5. Учителям и другим педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета оклада согласно приложения 1.

7.6. Учителя и преподаватели, которые увольняются по истечении 10 месяцев учебного года имеют право на получение компенсации за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска в 64 календарных дня.

VIII. Порядок почасовой оплаты труда

8.1 Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и учреждений, привлекаемых для педагогической работы в организацию;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой учреждения (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5-6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

8.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным актом. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

IX. Оказание материальной помощи работникам учреждения

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

9.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск
Ханкайского муниципального округа
Приморского края

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск Ханкайского муниципального округа
Приморского края

1.Оклады педагогических работников муниципальной образовательной организации по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601	
Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	10450,00
старший вожатый	
2 квалификационный уровень	11798,00
педагог дополнительного образования	
социальный педагог	
3 квалификационный уровень	13035,00
педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	13860,00
педагог-библиотекарь	
учитель	
2.Оклады работников профессиональной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
секретарь учебной части	7187
3.Оклады работников профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5631
сторож (вахтер)	
уборщик служебных помещений	
подсобный рабочий	
4.Оклады работников профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5775
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
5.Оклады работников профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	7757

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может

распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Тренер-преподаватель ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель-преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	Тренер-преподаватель

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск
Ханкайского муниципального округа
Приморского края

ПЕРЕЧЕНЬ

видов компенсационных выплат в МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск Ханкайского
муниципального округа Приморского края

1. Выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. 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).

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №7
с. Новокачалинск
Ханкайского муниципального округа
Приморского края

ПЕРЕЧЕНЬ

видов стимулирующих выплат в МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск Ханкайского
муниципального округа Приморского края

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за выслугу лет
4. Премии по итогам работы.

Приложение 4
к положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск
Ханкайского муниципального округа
Приморского края

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ *
НА ____ ГОД

(полное название учреждения, местонахождение и адрес)

Показатели на начало года	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	Итого
Число классов на 1 сентября				
Число классов-комплектов на 1 сентября				
Количество групп продленного дня				
Число учеников в них				
Общее число недельных часов по учебному плану				
В том числе				
а) число недельных часов по учебному плану				
б) дополнительные часы				
из них:				
Обучение на дому				
В связи с делением классов на группы при проведении занятий по иностранному языку, трудовому обучению, физической культуре				

№ п/п	Фамилия, имя, от- чество	Занимаемая должность	Образование	Наименование документа об образовании, его номер и время выдачи, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж работы в учреждениях образования (число лет и месяцев)
1	2	3	4	5	6

Квалификационная категория	Какие предметы преподает	Ставка в месяц	Размер повышающих коэффициентов	Ставка в месяц с учетом повышающих коэффициентов	Число часов в неделю		
					I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы
7	8	9	10	11	12	13	14

Продолжение табл.

Заработная плата в месяц			Доплата за проверку тетрадей			Доплата за классное руководство	Компенсационные выплаты
I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы	I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы		
15	16	17	18	19	20	21	22

Окончание табл.

Итого заработная плата с учетом граф 12 - 20	Должностной оклад руководящих работников учреждения, прочих педагогических и учебно-вспомогательного персонала	Доплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности	Итого заработная плата	Районный коэффициент	Процентная надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока)	Всего заработная плата
23	24	25	26	27	28	29

*-Тарификационный список утверждается начальником Управления народного образования.

Директор _____

Экономист _____

Специалист _____

Гл.бухгалтер
(заместитель директора по финансам) _____

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №7 с. Новокачалинск
Ханкайского муниципального округа
Приморского края

ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности работников учреждений по оценке выплат стимулирующего характера

5.1. Библиотекарь

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Читательская активность обучающихся	более 80% - 10% от 60% до 79% - 5%	Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку от общего числа обучающихся
Оформление библиотеки	до 10% (шаг 1%)	Оформление выставок в библиотеке в соответствии с планом учебно-воспитательной работы, проведение совместных мероприятий с учителями предметниками
Сохранность библиотечного фонда	до 10% (шаг 1%)	Сохранность библиотечного фонда
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей)
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	до 15% (шаг 1%)	Факт использования ИКТ в работе библиотеки, использование электронных каталогов и т.п.
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 15% (шаг % - 1)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа, организация, проведение и участие в проектах, программах, конкурсах).
Государственные и отраслевые награды, почетные звания, иные звания работников сферы образования	Отраслевые почетные нагрудные знаки, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации – 4% Заслуженный учитель, Заслуженный работник образования – 8% Народный учитель – 12%	Наличие наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования

5.2 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокое качество выполнения работ	до 30% (шаг 1%)	Качественное и своевременное выполнение работ
	до 30% (шаг 1%)	Подготовка помещений, кабинетов и классов к осенне-зимней эксплуатации
	до 30% (шаг 1%)	Выполнение ремонтных работ (для рабочего, уборщика)
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей)
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 40% (шаг % - 1)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. участие в благоустройстве территорий, в субботниках, общественных работах, оперативность выполнения работ).

5.9. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Выполнение санитарных правил и норм, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1%	Отсутствие предписаний со стороны органов надзора и контроля санитарного законодательства
	1%	Отсутствие предписаний со стороны органов надзора и контроля требований пожарной и электробезопасности
	1%	Отсутствие предписаний со стороны органов надзора и контроля требований безопасных условий труда
Подготовка к началу нового учебного года и организация ремонтных работ	до 4% (шаг 0,5%)	Уровень качества подготовки образовательной организации к началу учебного года и организации ремонтных работ
Списание материальных ценностей и постановка на подотчет	до 1% (шаг 0,5%)	Своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей) на деятельность технического персонала.
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений работников на деятельность заместителя директора по административно-хозяйственной работе.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии	1%	Отсутствие необоснованных превышений установленных лимитов по потреблению ресурсов
	1%	Соблюдение пропускного режима в образовательной организации
	1%	поддержание здания и территории образовательной организации в удовлетворительном состоянии
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 3% (шаг - 0,5%)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к лицензированию, аккредитации, проверки контролирующих органов, к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа).

5.4. Заместитель директора по воспитательной работе (старший вожатый)

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Работа с обучающимися «группы риска» и неблагополучными семьями	100% - 1%	Процент обучающихся «группы риска», которые находятся в зоне внимания, в %-м отношении к общему количеству обучающихся «группы риска»
	до 2% (шаг 0,5%)	Наличие систематической работы с неблагополучными семьями, семьями находящимися в социально-опасном положении
Организация занятости обучающихся дополнительным образованием	от 80% и выше – 2% от 70% до 79% - 1,5% от 60% до 69% - 1% от 50% до 59% - 0,5%	Охват обучающихся различными формами занятости, о общего количества обучающихся
Организация работы органов ученического самоуправления	2%	Наличие органа ученического самоуправления (при условии проведения выборов в органы ученического самоуправления в соответствии с методическими рекомендациями)
	2%	Наличие школьной издательской деятельности
Эффективная организация внутришкольного контроля, посещаемость, дисциплина	до 2% (шаг 0,5%)	Наличие эффективно системы внутришкольного контроля за дисциплиной и посещаемостью, организация дежурства обучающихся и т.п.
	На уровне прошлого года – 0,5% Ниже уровня прошлого года – 1%	Снижение количества пропущенных уроков без уважительной причины в сравнении с прошлым учебным годом
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей) на деятельность образовательной организации.
Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	На уровне прошлого года – 0,5% Ниже уровня прошлого года – 1%	Количество учащихся состоящих на учете в КДН в сравнении с прошлым учебным годом
	На уровне прошлого года – 0,5% Ниже уровня прошлого года – 1%	Динамика занятости детей «группы риска» во внеурочное время
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

Обеспечение участия обучающихся в конкурсах/мероприятиях в рамках воспитательной работы	100% мероприятий – 2% от 90% до 99% - 1,5% от 80% до 89% - 1%	Участие учащихся в районных конкурсах, смотрах.
	За каждое мероприятие – 0,5% (не более 2%)	Участие обучающихся в районных мероприятиях не предусмотренных Планом воспитательной работы Управления народного образования
	Участие – 1% Призер – 1,5%	Участие учащихся в очных региональных конкурсах, смотрах.
	Участие – 1% Призер – 1,5%	Участие учащихся в очных общероссийский/международных конкурсах, смотрах.
Результаты профессиональной деятельности	Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 2%	Трансляция опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (в т. ч. на открытых уроках, научно-практических конференциях, форумах, фестивалях, семинарах).
	Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 2%	Участие в профессиональном конкурсе, имеющем официальный статус.
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 10% (шаг % - 0,5)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к лицензированию, аккредитации, проверки контролирующих органов, к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа).
Государственные и отраслевые награды, почетные звания, иные звания работников сферы образования	Отраслевые почетные нагрудные знаки, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации – 4% Заслуженный учитель, Заслуженный работник образования – 8% Народный учитель – 12%	Наличие наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования

5.5. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Успеваемость обучающихся классов	100% - 3% от 95% до 99% - 1%	Успеваемость обучающихся рассчитывается как среднее арифметическое показателей во всех классах
Качество знаний обучающихся	от 30% до 39% - 1% от 40% до 49% - 2% от 50% и выше - 3%	Качество знаний обучающихся рассчитывается как среднее арифметическое показателей во всех классах, по формуле: $(A/B) \cdot 100\%$, где А - число учащихся, окончивших год на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предметам;
Выставление оценок вовремя в электронном журнале/дневнике	100% - 5%	Процент оценок выставленных в электронном журнале/дневнике вовремя, рассчитывается как среднее арифметическое показателей во всех классах
Эффективная организация внутришкольного контроля, посещаемость, дисциплина	5%	Наличие плана внутришкольного контроля, итоговых справок, приказов
	На уровне прошлого года – 0,5% Ниже уровня прошлого года – 2%	Снижение количества пропущенных уроков без уважительной причины в сравнении с прошлым учебным годом
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 2%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей) на деятельность образовательной организации.
Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	На уровне прошлого года – 0,5% Ниже уровня прошлого года – 2%	Количество учащихся состоящих на учете в КДН в сравнении с прошлым учебным годом
	2%	Наличие системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями
	На уровне прошлого года – 0,5% Ниже уровня прошлого года – 2%	Динамика занятости детей «группы риска» во внеурочное время

Повышение квалификации и аттестация педагогических кадров	от 90% и выше – 5% от 80% до 89% - 4% от 70% до 79% - 3% от 60% до 69% - 2% от 50% до 59% - 1%	Доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование
	от 80% и выше – 5% от 70% до 79% - 4% от 60% до 69% - 3% от 50% до 59% - 2%	Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию
	100% - 2%	Процент педагогов, своевременно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности к плановому количеству за отчетный период
	100% - 2%	Процент педагогических работников, повысивших квалификационную категорию к плановому количеству за отчетный период
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Результативность образовательной деятельности	2%	Отсутствие учащихся, не получивших аттестат по итогам обучения по программам основного общего и среднего общего образования (без учета прохождения повторной аттестации)
Работа с одаренными обучающимися	На уровне прошлого года – 0,5% Выше уровня прошлого года – 2%	Динамика участия учащихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников по сравнению с прошлым годом.
	На уровне прошлого года – 1% Выше уровня прошлого года – 2%	Динамика участия учащихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по сравнению с прошлым годом.
	На уровне прошлого года – 0,5% Выше уровня прошлого года – 2%	Участие учащихся в районных научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, конкурсах, смотрах.
Результаты профессиональной деятельности	Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 2%	Трансляция опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (в т. ч. на открытых уроках, научно-практических конференциях, форумах, фестивалях, семинарах).
	Муниципальный уровень – 1%	Участие в профессиональном конкурсе,

	Региональный уровень – 2%	имеющем официальный статус.
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 10% (шаг % - 0,5)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к лицензированию, аккредитации, проверки контролирующих органов, к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа).
Государственные и отраслевые награды, почетные звания, иные звания работников сферы образования	Отраслевые почетные нагрудные знаки, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации – 4% Заслуженный учитель, Заслуженный работник образования – 8% Народный учитель – 12%	Наличие наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования

5.6. Заместитель директора по финансам (главный бухгалтер)

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Ведение документации	до 8% (шаг - 1%)	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления и исполнения документации
	до 8% (шаг - 1%)	Своевременное и качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств
	до 10% (шаг - 1%)	Своевременное и качественное представление отчетной информации
Взаимодействие с работниками	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений работников на деятельность заместителя директора по финансам
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Эффективная организация ведения бухгалтерского учета	до 8% (шаг - 1%)	Эффективная организация ведения бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности учреждения, уровень применения автоматизации учета
	до 8% (шаг - 1%)	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов, налоговой инспекции

5.7. Секретарь учебной части

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Качественное и своевременное представление отчетности	до 15% (шаг 1%)	Качественное и своевременное представление необходимой отчетности
Качественное ведение документации	до 20% (шаг 1%)	Уровень ведения делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой (личных дел работников школы, обучающихся и прочее)
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 6%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей)
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 6%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение работников

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Электронный документооборот	до 15% (шаг 1%)	Наличие электронного банка данных по кадрам и обучающимся, качество и своевременность внесения изменений в банк данных
	до 10% (шаг % - 1)	Качественной прием и отправка информации по электронной почте
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 15% (шаг % - 1)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к лицензированию, аккредитации, проверки контролирующих органов, подготовка к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа, организация, проведение и участие в проектах, программах, конкурсах).

5.8. Сторож

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Соблюдение графика дежурства	30%	Отсутствие фактов нарушения графика
Соблюдения пропускного режима	до 30%	Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима
Обеспечение сохранности материальных ценностей	15%	Отсутствие фактов хищения имущества
Ведение документации	10%	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей)
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 5%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Оперативное решение ситуаций в период дежурства	до 30%	Своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 15% (шаг % - 1)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. участие в благоустройстве территорий, в субботниках, общественных работах, оперативность выполнения работ).

5.9. Учитель

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Успеваемость обучающихся 1-11 классов	100% - 1%	Успеваемость обучающихся рассчитывается как среднее арифметическое показателей во всех классах, в которых работает учитель
Обученность учащихся 1 класса	от 60% до 79% - 1% от 80% до 99% - 2% 100% - 3%	Обученность учащихся рассчитывается как среднее арифметическое показателей по всем предметам в первом классе
Качество знаний обучающихся 2-4 классов	от 50% до 69% - 1% от 70% до 89% - 2% от 90% и выше - 3%	Качество знаний обучающихся рассчитывается как среднее арифметическое показателей по всем предметам, по формуле: $(A/B) \cdot 100\%$ где А - число учащихся, окончивших год на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предметам.
Качество знаний обучающихся 5-11 классов	от 30% до 39% - 1% от 40% до 49% - 2% от 50% и выше - 3%	Качество знаний обучающихся рассчитывается как среднее арифметическое показателей во всех классах, в которых работает учитель, по формуле: $(A/B) \cdot 100\% \cdot K$, где А - число учащихся, окончивших год на «4» и «5»; В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов. Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1-я группа сложности). Для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, астрономии, информатики устанавливается коэффициент (К) = 0,8 (2-я группа сложности). Для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,6 (3-я группа сложности).

		сложности).
Выставление оценок вовремя в электронном журнале/дневнике	100% - 2%	Процент оценок выставленных в электронном журнале/дневнике вовремя, рассчитывается как среднее арифметическое показателей во всех классах, в которых работает учитель.
Ведение классного журнала	Без замечаний – 1%	Ведение классного журнала в соответствии с инструкцией.
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей) на деятельность учителя.
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение работников на деятельность учителя
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	На уровне прошлого года или выше – 1%	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности
Участие в организации каникулярного отдыха детей	Руководитель – 3% Воспитатель – 2%	Работа в лагере с дневным пребыванием детей/трудовой бригаде в каникулярное время.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Работа с одаренными обучающимися	На уровне прошлого года или выше – 0,5%	Динамика участия учащихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников по сравнению с прошлым годом.
	На уровне прошлого года или выше – 1% Призер – 0,5%	Динамика участия учащихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по сравнению с прошлым годом.
	На уровне прошлого года или выше – 1% Призер – 0,5%	Участие учащихся в районных научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, конкурсах, смотрах.
	Участие – 1% Призер – 1%	Участие учащихся в очных региональных научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, конкурсах, смотрах.
	Участие – 1% Призер – 1%	Участие учащихся в очных общероссийский/международных научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, конкурсах, смотрах.
	Участие – 0,5%	Участие учащихся в дистанционных научно-практических конференциях, конкурсах,

		смотре.
Результаты профессиональной деятельности	Уровень образовательной организации – 0,5% Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 1,5%	Трансляция опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (в т. ч. на открытых уроках, научно-практических конференциях, форумах, фестивалях, семинарах,). *Показатель складывается по уровням.
	Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 2%	Участие в профессиональном конкурсе, имеющем официальный статус.
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 8% (шаг % - 0,5)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к лицензированию, аккредитации, проверки контролирующих органов, к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа).
Государственные и отраслевые награды, почетные звания, иные звания работников сферы образования	Отраслевые почетные нагрудные знаки, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации – 4% Заслуженный учитель, Заслуженный работник образования – 8% Народный учитель – 12%	Наличие наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования

5.10 Социальный педагог

Критерии	Расчет показателей	Сведения о выполнении показателей
Выплаты за качество выполняемых работ		
Работа с детьми, из семей, находящихся в социально-опасном положении	до 3% (шаг – 0,5%)	Работа по изучению личности обучающихся из семей, находящихся в социально-опасном положении, выявление их трудностей и проблем, конфликтных ситуаций.
Результативность профилактической работы	до 3% (шаг – 0,5%)	Индивидуальная профилактическая работа с детьми и их родителями (законными представителями) «группы риска» (карта сопровождения учащегося) и трудных подростков, состоящих на учёте внутришкольном учёте, на учёте в КДН и ПДН.
Взаимодействие с участниками учебно-воспитательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение обучающихся и(или) родителей (законных представителей) на деятельность социального педагога.
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение – 1%	Отсутствие обоснованных жалоб и обращение работников на деятельность социального педагога.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Организация диагностической, профилактической,	до 3% (шаг – 0,5%)	Консультативно-просветительская работа с педагогическим коллективом

консультативной деятельности.	до 3% (шаг – 0,5%)	Методическая консультационная работа с родителями (законными представителями) (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.)
Результаты профессиональной деятельности	Уровень образовательной организации – 0,5% Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 1,5%	Трансляция опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (в т. ч. научно-практических конференциях, форумах, фестивалях, семинарах).
	Муниципальный уровень – 1% Региональный уровень – 2%	Участие в профессиональном конкурсе, имеющем официальный статус.
Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы.	до 4% (шаг % - 0,5)	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы образовательной организации (в т.ч. подготовка к лицензированию, аккредитации, проверки контролирующих органов, к районному мероприятию, проводимому на базе образовательной организации, общественная работа).
Государственные и отраслевые награды, почетные звания, иные звания работников сферы образования	Отраслевые почетные нагрудные знаки, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации – 4% Заслуженный учитель, Заслуженный работник образования – 8% Народный учитель – 12%	Наличие наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования