

Положение об оплате труда и стимулировании работников МБОУ СОШИ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная общеобразовательная школа-интернат» (далее - образовательная организация) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11), постановлением Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Примерным положением по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере, прилагаемых к письму министерства образования Пермского края от 24.12.2019 № СЭД-26-01-36-1733, постановлениями администрации Губахинского муниципального округа Пермского края от 01.03.2023г. № 409 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края», от 20.03.2023г. № 536 « О внесении изменений в постановление администрации Губахинского муниципального округа Пермского края от 01 марта 2023г. № 409 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края», от 28.04.2023г. № 929 «Об индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений Губахинского муниципального округа», от 29.05.2023г. № 1113 «О внесении изменений в постановление администрации Губахинского муниципального округа Пермского края от 01 марта 2023 г. № 409 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края», от 29.12.2023г. № 2786 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края, утвержденное постановлением администрации Губахинского муниципального округа Пермского края от 01 марта 2023 г. № 409» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников Муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения «Специальная общеобразовательная школа-интернат» (далее - образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором (при наличии), отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными актами администрации Губахинского муниципального округа Пермского края.

1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Губахинского муниципального округа Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

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, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников образовательной организации включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам образовательной организации при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.1.4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

3.1.5. выплаты компенсационного характера для руководителя образовательной организации при наличии филиальной сети:

- в зависимости от суммарной удаленности:

до 20 км. – 10%;

21-50 км. – 20%;

51-70 км. – 30%;

- количество филиалов (корпусов):

1 филиал (корпус) – 10%;

2 филиала (корпус) – 20%;

3 филиала (корпуса) и более - 30%;

3.1.6. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.7. ежемесячная выплата за классное руководство:

1) ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета.

Право на получение ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета за выполнение функций классного руководителя в образовательных организациях имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.

Устанавливается дифференцированный размер ежемесячной выплаты:

- в зависимости от качества выполняемых функций, в размере 2500руб. без учета уральского коэффициента, в месяц, при условии выполнения критериев:
 - ведение карты педагогических наблюдений в ЕИС "Траектория";
 - организация, проведение профилактической работы в 1-6 классах по профилактике правонарушений, социально-опасного поведения; в 7-9 классах по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;
 - работа по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся, проведение внеурочных мероприятий;
 - активное вовлечение обучающихся (своего класса) с 14 лет к участию во всероссийской программе «Пушкинская карта»;
 - организация родительского просвещения (в том числе через родительские собрания).
- в зависимости от численности класса. Расчет ведется на основании постановления Правительства Пермского края от 04.10.2016г. № 867-п «О внесении изменений в приложение 1 к Порядку предоставления и расходования субвенций, переданных из бюджета Пермского края бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края на осуществление государственных полномочий по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденному постановлением Правительства Пермского края от 30 мая 2014г. № 420-п»

Педагогические работники могут получать ежемесячные выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета в двух классах (классах-комплектах в малокомплектных сельских муниципальных общеобразовательных организациях). Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета определяется отдельно за каждый класс (класс-комплект в малокомплектных сельских муниципальных общеобразовательных организациях) и начисляется за фактически отработанное время.

2) ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета.

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета устанавливается в размере:

- 5 000 (пять тысяч) рублей 00 копеек за работу в одном классе (классе-комплекте);

- 10 000 (десять тысяч) рублей 00 копеек за работу в двух и более классах (классах-комплектах).

Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета не может превышать двух выплат и начисляется вне зависимости от наполняемости детей в классе (классе-комплекте), дифференциации образовательных организаций (статус школы, сельских, городских, имеющие филиалы и структурные подразделения) за фактически отработанное время.

3.1.8. за администрирование в системе ЭПОС.ШКОЛА;

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17.10.2019 № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены требования к качеству ведения электронных дневников и журналов.

Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

- доля ЭД, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100% уроков;
- доля ЭД, в которых 98% оценок уроков выставлены своевременно;
- доля ЭД, в которых 98% отметок о пропусках уроков выставлены своевременно;
- доля ЭД, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков;
- доля активности входа родителей и учащихся класса в ЭД еженедельно составляет 80%.

3.1.9. за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, учебными мастерскими, и иными структурными подразделениями размер выплаты составляет 15-20% в месяц;

3.1.10. за руководство школьными (муниципальными) профессионально-педагогическими объединениями, психолого-педагогическими комиссиями (ППК), рабочими (творческими) группами размер выплаты составляет 1 000 (одна тысяча) рублей 00 копеек в месяц;

3.1.11. за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделения, классы, группы) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, а также за работу в образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться дополнительные выплаты в процентах от должностного оклада (15 – 20%), и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с отклонениями в развитии;

3.1.12. ежемесячная выплата учителям на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе и составляет 100 (сто) рублей 00 копеек;

3.1.13. за работу в общеобразовательных организациях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-трудовых профилакториях, МВД Российской Федерации.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться дополнительные выплаты в процентах от должностного оклада (50-75%), и конкретный размер этого повышения определяются руководителем;

3.1.14. за работу в образовательных организациях, имеющих психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться дополнительные выплаты в процентах от должностного оклада (20%) определяется руководителем;

3.1.15. иные дополнительные компенсационные выплаты.

3.2. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

3.3. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в образовательной организации, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

3.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям организаций устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. премиальные выплаты по итогам выполнения конкретной работы, либо по результатам работы за месяц, квартал, год;

4.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

4.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

Ежемесячная надбавка за стаж работы определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер надбавки в процентах.

Ежемесячная надбавка за стаж работы педагогическим работникам организации устанавливается, как по основному месту работы, так и по совместительству, в зависимости от общего педагогического стажа по должностям работников, относящихся к должностям педагогического персонала.

Порядок определения стажа педагогической работы приведен в приложении 3 настоящего Положения;

4.1.4. Выплаты работникам на основании Критериев и показателей оценки качества и результативности работы (за месяц, квартал, год) согласно критериям, приведенным в приложении 7.

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы могут устанавливаться ежегодно (по мере необходимости) локальным актом с учетом следующих показателей:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства - по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
- прочие критерии.

4.1.5. Выплаты к профессиональным праздникам, праздничным датам (День учителя, Международный женский день, День защитников Отечества);

4.1.6. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), определенной сумме или в баллах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников образовательной организации и максимальными размерами не ограничиваются.

Локальные акты МБОУ СОШИ, касающиеся вопросов распределения стимулирующей части ФОТ, Положение об оплате труда и стимулировании, утверждаются приказом директора по согласованию с общим собранием работников.

4.4. Размер стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШИ, стоимость балла, список работников, получающих выплаты, закрепляются ежемесячно/ежеквартально приказом директора на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию. Директор вправе единолично вносить коррективы в размер стимулирующих выплат после получения протокола Комиссии по материальному стимулированию. Порядок работы Комиссии по материальному стимулированию приведен в приложении 6.

4.5. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

V. Оплата труда основного персонала образовательной организации

5.1. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой образовательной организации, и включает:

5.1.1. педагогических работников-работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам организаций осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678;

5.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.2. Заработная плата педагогическим работникам образовательной организации рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

5.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗППп), определяется следующим образом:

$БЧЗПп = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) +$
 $+Кк+ Кстим$, где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$Сан = С / (Ч \times Кнед. \times Сн)$, где

С - базовая сумма, размер которой устанавливается учреждением самостоятельно, учитывая ограничения распределения фонда оплаты труда и **составляет 9286,00** рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

Ч - количество часов в неделю;

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

Сн - нормативная наполняемость класса:

в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья - до 12 человек, для «Особых детей» - 5 человек.

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе определяется дважды в учебном году: по состоянию на 1 сентября и на 1 января.

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

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

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

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

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс; .

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кк – выплаты компенсационного характера

Кстим - выплаты стимулирующего характера

5.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Кк} + \text{Кстим}$$
, где

ЗпИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 6 - в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Усн=2,5 – в специальных(коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья («Особый ребенок»);

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

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кк- компенсационные выплаты

Кстим- стимулирующие выплаты

Заработная плата педагогического работника, за замещение отсутствующего работника по болезни или другим причинам, осуществляющего учебный процесс, определяется следующим образом:

При расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ЗППп) при замещении отсутствующего работника по болезни или другим причинам, осуществляющего учебный процесс, определяется следующим образом:

$$\text{ЗППп} - ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

Заработная плата педагогического работника, за замещение отсутствующего работника при индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗППиО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

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

5.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.6. Заработная плата педагогического работника, за замещение отсутствующего работника по болезни или другим причинам, осуществляющего учебный процесс, определяется следующим образом:

$$\text{ЗППп} - ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

Заработная плата педагогического работника, за замещение отсутствующего работника при индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗППиО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

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

5.7. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 2.1.2 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5.8. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	От 18 до 23 лет	более 23 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25	0,3

5.9. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Начальные классы	0,193
Класс «Особый ребенок»	0,193
Письмо	0,181
Письмо и развитие речи	0,181
Чтение и развитие речи	0,181
Речевая практика	0,181
Чтение	0,181
Математика	0,181
Счет	0,181
Швейное дело	0,181
Столярное дело	0,181
Слесарное дело	0,181
Ручной труд	0,181
Картонажно-переплетное дело	0,181
ОСЖ/СБО	0,181
Информатика	0,181
Природоведение	0,176
Мир природы и человека	0,176
Биология	0,176
География	0,176
История	0,145
Обществознание	0,145
Физическая культура	0,127
Психокоррекция	0,111
Психомоторика	0,111
Коррекционный курс	0,111
Факультатив	0,111
Ритмика	0,111
Внеурочная деятельность	0,111
Пение	0,067
Рисование	0,060

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

5.10. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

5.11. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также

при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных организациях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 5.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

5.12. Учебный план разрабатывается самостоятельно образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если организация реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется организацией между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

VI. Оплата труда руководителя образовательной организации и его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя образовательной организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципальной образовательной организации, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.2. Расчет заработной платы руководителя образовательной организации:

Зарплата руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПрук = Оклад + Н + Кк + Кстим,}$$

где **ЗПрук** - заработная плата руководителя образовательной организации;

Оклад - должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя образовательной организации к средней заработной плате основного персонала образовательной организации определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала образовательной организации для установления размера должностного оклада руководителя организации применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя; **Кстим** - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

В должностные оклады руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года».

6.3. Заработная плата заместителей руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где $ЗП_{зам}$ - заработная плата заместителя руководителя образовательной организации;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя образовательной организации, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-40% ниже средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада этой образовательной организации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом показателей эффективности работы согласно приложению 7.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, должностные обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем образовательной организации самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя образовательной организации; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя образовательной организации;

6.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

При осуществлении образовательной организацией деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю образовательной организации устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, но не более 20 000 (двадцати тысяч) рублей 00 копеек, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательной организации без занятия штатной должности в той же образовательной

организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

VII. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

7.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кстаж} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации соответствии с пунктом 2.1.2 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством.

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж работы				
	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	более 23 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,20	0,25	0,3

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата работников образовательной организации из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника организации из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 2.1.2. подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VIII. Фонд оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

8.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам образовательной организации определяется:

- исходя из нормативов для расчета межбюджетных трансфертов, предоставляемых из бюджета Пермского края, и численности учащихся в образовательной организации.

8.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

Ежеквартально, не позднее 15 числа месяца, следующего за последним месяцем квартала Управление образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края производит перераспределение доведенных бюджетных ассигнований между образовательными организациями (за исключением образовательных организаций, в которых расчетный объем финансового обеспечения выше объема, рассчитанного исходя из размера расчетных показателей), внося изменения в объемы финансового обеспечения выполнения

муниципального задания на оказание муниципальной услуги в соответствии с фактической численностью учащихся или воспитанников образовательной организации.

8.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ_о = ФОТ_б + ФОТ_{ст}, где

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не более 80% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 20% ФОТ учреждения).

Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данной образовательной организации.

В штатном расписании распределение работников осуществляется по категориям персонала в соответствии с Приказом Федеральной службы государственной статистики от 27.12.2018 N 781 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для проведения федерального статистического наблюдения численности и заработной платы работников по категориям в организациях социальной сферы и науки".

8.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

ФОТ_б = ФОТ_д + ФОТ_к, где

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательной организации;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации распределяется по формуле:

ФОТ_б = ФОТ_{осн} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}, где

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации (составляет не менее 60% от ФОТ_б образовательной организации);

При этом, в целях достижения вышеназванного соотношения, в педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс, разрешается включать работников, которые относятся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

8.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

ФОТ_{ст} = ФОТ_{ст. осн} + ФОТ_{ст. ауп} + ФОТ_{ст. увп} + ФОТ_{ст. моп},

где

ФОТ_{ст. осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТ_{ст} учреждения;

ФОТ_{ст. ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. увп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации руководителям, заместителям руководителя и работникам образовательной организации может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

9.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

9.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику образовательной организации и ее конкретном размере принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

9.4. С целью поощрения работников за качественно выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии работникам:

- премии по итогам работы (за квартал, год);
- премии за участие в особо важных мероприятиях;
- премии за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия в связи с юбилейной датой;
- единовременное поощрение в связи с выходом на пенсию.

9.4.1. Премирование осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

Премия за счет бюджетных средств по итогам года выплачивается только при условии экономии фонда оплаты труда в пределах назначенных бюджетных ассигнований в конце финансового (учебного) года.

9.4.2. Материалы на премирование рассматривает комиссия по материальному стимулированию.

Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. Время фактической работы - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, период временной нетрудоспособности.

Работникам, уволившимся по собственному желанию в течение периода, за который производится премирование, премия не выплачивается.

Сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, премия не выплачивается.

Премиальные выплаты оформляется приказом директора на основании служебных записок заместителей директора или протокола комиссии по материальному стимулированию с указанием суммы премии каждому работнику.

9.4.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

9.4.4. Премия в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) выплачивается в размере 5000 руб. (пять тысяч руб.) при наличии экономии ФОТ.

9.4.5. Депремирование, снижение размера премии. Работники лишаются премии или размер премии снижается в следующих случаях:

- наличие травм обучающихся;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- невыполнение работником своих должностных обязанностей, оговоренных в трудовом договоре, должностной инструкции;
- неисполнение приказов и поручений директора и его заместителей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несвоевременная сдача отчетности или искажение предоставляемых показателей;
- наличие нарушений при проведении проверок надзорными органами, по результатам внутришкольного контроля.

Х. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

10.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательной организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

10.2. Руководитель, заместитель руководителя образовательной организации представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

10.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте образовательной организации.

10.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ СОШИ

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; калькулятор	6489,00
1.2	2-й квалификационный уровень	Врач-психиатр	11000,00
1.3	2-й квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6990,00
1.4	3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	7550,00
1.5	4-й квалификационный уровень	Фельдшер	8120,00
1.6		Библиотекарь	13264,00

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	секретарь руководителя; техник, специалист по социальной работе	7429,00
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7676,00
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	9651,00

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя	6489,00- при наличии среднего полного общего образования 6748,00 – при наличии начального профессионального образования; 7042,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и

			приравненные к нему учебные заведения; 7565,00 - при наличии высшего образования.
--	--	--	--

4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель;	7073,00 - при наличии начального профессионального образования; 7589,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 8235,00 - при наличии высшего образования.

5. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый	8199,00 - при наличии начального профессионального образования; 9000,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 9918,00 - при наличии высшего образования; 13819,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 14508,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
5.2	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель;	9000,00 - при наличии начального профессионального образования; 9917,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 10892,00 - при наличии высшего образования; 14911,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 15659,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
5.3	3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель;	9917,00 - при наличии начального профессионального образования; 10892,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 11943,00 - при наличии высшего образования; 16147,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 16955,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.

5.4	4-й квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, логопед, тьютор, педагог-библиотекарь;	10892,00 - при наличии начального профессионального образования; 11929,00 - при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 13046,00 - при наличии высшего образования; 16147,00 - при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 16955,00 - при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
5.5	6-й квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	17411,00- при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 18283,00 - при наличии высшего образования.

В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
6.1	специалист по охране труда	10416,00

7. Профессиональные квалификационные группы рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1.1	1-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный	6489,00

		рабочий; мойщик посуды; няня; оператор теплового пункта; плотник; повар; помощник воспитателя; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	
1.2	2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене);	6894,00
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1	1-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов; слесарь по обслуживанию тепловых сетей	7480,00
2.2	2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9088,00
2.3	3-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10016,00
2.4	4-й квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы<*>	14273,0

<*> Размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретного рабочего минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", решается руководителем муниципального бюджетного и казенного учреждения Губахинского муниципального округа по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих муниципальных бюджетных и казенных учреждений Губахинского муниципального округа.

Руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений Губахинского муниципального округа рекомендуется к 4-му квалификационному уровню профессиональной

квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" относить рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, тарифицированных до введения отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Губахинского муниципального округа края по 9-12-му разряду Единой тарифной сетки.

Приложение 2
к Положению об оплате труда и стимулировании
работников МБОУ СОШИ

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Губахинского муниципального округа Пермского края, расположенных в сельских населенных пунктах

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню.

Заведующий (начальник) структурным подразделением

Заместитель главного бухгалтера

Учитель

Преподаватель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Методист

Старший методист

Инструктор-методист

Старший инструктор-методист

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Старший воспитатель

Социальный педагог

Дежурный воспитатель

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог-библиотекарь

Педагог дополнительного образования

Старший педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель

Старший тренер-преподаватель

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Тьютор

Диспетчер

Документовед

Инженер

Механик

Техник

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, указанных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.4. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 3.1;

3.5. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

3.6. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т. ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.8. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

3.9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организаций по согласованию с профсоюзным органом.

3.10. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.11. Работникам организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за стаж, приведен в приложении 4 настоящего Положения.

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (организации) кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские, санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы
II	II
Образовательные учреждения (организации) высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения (организации)	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные учреждения (организации) дополнительного профессионального	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры;

образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и

	инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Применение ежемесячной надбавки за стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Приложение 4
к Положению об оплате труда и стимулировании
работников МБОУ СОШИ

I. Должности, относимые к прочим основным работникам:

Воспитатель

Главный специалист

Инженер-программист (программист)

Методист

Педагог

Педагог-психолог

Преподаватель

Социальный педагог

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Старший воспитатель

Старший методист

Старший научный сотрудник

Старший преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Инструктор по физической культуре

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу:

Руководитель (директор, заведующий, начальник)

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения

Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу:

Вожатый;

Помощник воспитателя;

Секретарь учебной части

Дежурный по режиму;

Младший воспитатель

Диспетчер образовательного учреждения;

Старший дежурный по режиму

Делопроизводитель

Машинистка

Секретарь

Секретарь-машинистка
Специалист по закупкам
Лаборант
Документовед
Диспетчер
Инженер
Юрисконсульт
Библиотекарь

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение 5
к Положению об оплате труда и стимулировании
работников МБОУ СОШИ

**Кратное соотношение должностного оклада руководителей
образовательной организации к средней заработной плате основного
персонала учреждения**

№ п/п	Показатель отнесения организации к категории	Кратное соотношение
Образовательные организации с количеством учащихся:		
1	до 300 обучающихся	1,06
2	от 301 до 700 обучающихся	1,154
3	от 701 до 1000 обучающихся	1,164
4	свыше 1001 обучающегося	1,174
Образовательные организации, имеющие структурные подразделения (дошкольные группы):		
5	до 100 учащихся и воспитанников	1,05
6	от 101 до 200 учащихся и воспитанников	1,105
7	от 201 учащегося и воспитанника	1,25
Образовательные организации, занятия в которых проводятся в двух и более корпусах, расположенных в сельской местности:		
8	до 200 обучающихся	1,11
9	до 500 обучающихся	1,16

Приложение 6
к Положению об оплате труда и стимулировании
работников МБОУ СОШИ

**Порядок работы комиссии
по материальному стимулированию
МБОУ СОШИ**

1. Состав комиссии утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом (при наличии) или общим собранием работников.
2. В состав комиссии входят 5 человек, из них один председатель (член педагогического совета), один секретарь и три члена Комиссии.
3. Стимулирование и премирование работников может осуществляться в определенном денежном выражении, по балльной системе или в процентном отношении к окладу с учетом утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников МБОУ СОШИ.
4. Непосредственную деятельность Комиссии организует председатель, который избирается членами Комиссии открытым голосованием. Документацию ведет секретарь.
5. Порядок работы Комиссии:

- в начале месяца (квартала, года) работникам раздают листы для самоанализа;
 - в конце месяца (квартала, года) листы самоанализа собираются, рассматриваются на заседании КМС не позднее 24 числа;
 - по итогам рассмотрения составляется протокол, который предоставляется директору не позднее 25 числа;
6. Заседания Комиссии могут проводиться как ежемесячно, так и по кварталам (по итогам года). Комиссия вправе запросить у работников подтверждающие документы для рассмотрения (грамоты, сертификаты, конспекты, справки и т.п.).
 7. Комиссия, директор имеют право снижения и увеличения размера стимулирующей выплаты, премирования работников.
 8. Решение Комиссии считается полномочным, если на заседании присутствовало не менее 60% от ее состава.
 9. На основании представленного Комиссией протокола, директор издает приказ о стимулирующих выплатах работникам.

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы заместителя директора по АХР для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	60
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	
		Отсутствие замечаний по соблюдению комплексной безопасности учреждения (АТЗ, ПБ, ОТ)	
		Качество ведения документации (журналы, акты и т.п.)	
		Своевременность проведения инструктажей с фиксацией в журнале	
2.	Качество организации работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг	40
		Отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение графиков работы	
		Ведение документов по обеспечению СИЗ,	
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная сдача отчетности	20
4.	Экономия ТЭР	Своевременный контроль ТЭР в школе	50
		Ведение мероприятий по энергоэффективности, соответствующей документации	
		Наличие экономии по сравнению с предыдущим периодом	
5.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	40
		Оформление школьных стендов и т.п.	
		Интенсивность и высокие результаты работы	
		Выполнение особо важных работ и мероприятий	
	Итого		250

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы заместителя директора по УВР(1. образовательная работа) для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Качество ведения ЭЖД «ЭПОС» - 100%, активность пользователей-80%	60
		Исполнение в полном объеме МЗ, качество реализации АООП	
		Результаты работы деятельности рабочих групп по приказу директора	
		Результаты реализации мероприятий внутришкольного контроля	
		Качественное ведение СФЕРУМ, ФГИС «Моя школа»	
2.	Результативность работы с родителями	Проведение массовых мероприятий с родителями	50
		Отсутствие обоснованных жалоб, наличие позитивных отзывов	
		Активность пользователей СФЕРУМ, ФГИС «Моя школа»	
3.	Кадровое развитие	Проведение городских (региональных) семинаров, конкурсов, совещаний на базе школы, оформление документов	50
		Доля педагогов, аттестованных на первую и высшую кв. категории не менее 60%	
		Наличие педагогов-победителей (призеров) в конкурсах разного уровня, представление педагогического опыта	
		Участие молодых педагогов в муниципальном Совете молодых педагогов	
4.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков и порядка представления запрашиваемой информации: МСЭД, СФЕРУМ, эл. почта и т.п., в т.ч. от директора	40
		Своевременное и качественное ведение АИС «Контингент»	
5.	Повышение имиджа учреждения	Качество и своевременность представления информации на сайте школы	50
		Наличие инновационных проектов/программ, апробационных площадок прошедших внешнюю экспертизу	
		Своевременность смены информации на стендах, оформление новых	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		250

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы заместителя директора по УВР(2. воспитательная работа) для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Результативность воспитательной работы	Охват учащихся мероприятиями патриотической направленности, организация внутришкольных мероприятий	70
		Количество организованных отрядов волонтеров, самоуправления обучающихся	
		Своевременное и качественное ведение ЕИС «Траектория», ЭПОС ДО	
		Проведение общешкольных/межмуниципальных массовых воспитательных мероприятий	
		Доля обучающихся, охваченных общественным движением	
		Качество реализации программы воспитания, дополнительного образования, ЛОК	
2.	Результативность работы с родителями	Проведение на базе школы массовых мероприятий с родителями	50
		Отсутствие обоснованных жалоб, наличие позитивных отзывов	
		Вовлечение родителей в деятельность школы	
3.	Кадровое развитие	Представление педагогического опыта воспитателей, классных руководителей на различном уровне	50
		Наличие педагогов-победителей (призеров) в конкурсах разного уровня	
		Участие молодых педагогов в муниципальном Совете молодых педагогов	
4.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий	40
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, поручений руководителя	
5.	Повышение имиджа учреждения	Интенсивность и высокие результаты работы	40
		Оформление стендов в школе, классах, своевременная смена актуальной информации	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
		Качество ведения школьного госпаблика	
	Итого		250

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы учителя для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мак балл
1.	Качество образования, достижения	Качество ведения ЭЖД-100%, СФЕРУМ, ФГИС «Моя школа»	50
		Количество бучающихся закончивших четверть (год) на «4» и «5» по предмету	
		Отсутствие замечаний по результатам контроля (внутришкольного, надзорных органов)	
		Наличие детей, получивших награды на значимых конкурсах и предметных олимпиадах разного уровня (городской, муниципальный, краевой, всероссийский)	
		Победитель (призер) конкурсов профессионального мастерства	
2.	Работа с родителями	Качество организации мероприятий с родителями (собрание, совет, акция, развлечение и т.п.)	50
		Удовлетворенность родителей качеством услуг (отсутствие жалоб, конфликтов, наличие позитивных отзывов)	
		Активность в СФЕРУМ	
3.	Воспитательная работа, здоровье	Охват (100%) занятости детей в спортивных секциях, кружках, факультативах (ежеквартально)	40
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
		Качество дежурства по школе (личное и своего класса)	
4.	Методическая деятельность	Участие в профессионально-педагогических объединениях: выступление, обмен опытом и т.п.	50
		Наличие публикаций, качество деятельности в РГ, ТГ и т.п.	
		Представление педагогического опыта на уровне района, города, края (очное, он-лайн)	
		Качество написания рабочей программы учителя (на начало уч. года), количество разработанных дидактических и методических средств обучения	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, нарушения локальных актов	30
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
8.	Повышение имиджа учреждения. Поощрительный балл	Привлечение внебюджетных средств	35
		Размещение информации о школе в СМИ	
		Оформление школьных/классных стендов и т.п., развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
		Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	
		Поощрительный балл (по результатам работы), если учитель исполняет обязанности классного руководителя (активность пользователей ЭПОС-80%, СФЕРУМ, ФГИС «Моя школа» и проч.)	
	Итого		300

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы специалистов (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог) для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Результативность деятельности	Участие в самоуправлении школы, патриотических мероприятиях и пр.	50
		Реализация школьных проектов, социальных практик, профессиональных проб	
		Наличие положительной динамики (по результатам отчета за уч.год)	
		Качество работы с детьми учетных категорий	
2.	Методическая деятельность	Качество содержания рабочей программы специалиста (на начало уч. года)	50
		Наличие публикаций, представление педагогического опыта на разном уровне (очное, он-лайн)	
		Участие в работе творческих, рабочих, проблемных групп на уровне района, края	
3.	Участие в конкурсах	Победитель (призер) конкурсов педагогического мастерства разного уровня	50
		Наличие победителей - учеников в очных конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	40
		Качество работы в ЕИС «Траектория», наличие сопровождения сложных случаев	
		Активность в СФЕРУМ	
5.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	30
		Своевременная и качественная сдача отчетности, предоставление сведений администрации	
6.	Повышение имиджа учреждения, поощрительный балл	Публикация материалов о школе в СМИ	35
		Оформление школьных стендов, развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
		Поощрительный балл (по результатам работы), если специалист исполняет обязанности классного руководителя (активность пользователей ЭПОС-80%, СФЕРУМ, МОЯ школа и проч.)	
	Итого		300

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы воспитателя, старшего воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Результативность образовательно-воспитательной работы	100% охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП.	50
		Работа с воспитанниками из другого класса, взаимозамена	
		Качество реализации плана воспитательной работы	
		Участие в организации самоуправления в классе, волонтерском движении, общественном движении	
2.	Методическая деятельность	Обобщение и распространение педагогического опыта: публикации, проведение открытых занятий, мастер-классов, выступление на семинаре и т.п. разного уровня	50
		Ведение мониторинга, исследований	
3.	Участие в конкурсах	Победитель (призер) конкурсов профессионального мастерства	50
		Наличие победителей - обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Вовлечение родителей в школьную деятельность	40
		Отсутствие конфликтов, жалоб	
		Активность в СФЕРУМе	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, нарушения локальных актов	30
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательной работы, перспективное планирование, мониторинг, отчеты др.)	
		Своевременное предоставление отчетов, информации по запросам администрации	
6.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	30
		Размещение информации о школе в СМИ	
		Оформление школьных стендов, развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
		Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	
	Итого		250

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Результативность работы	100% охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних (по итогам за квартал, год)	50
		Реализации общешкольных проектов, социально-образовательных инициатив	
		Качество работы детских школьных объединений, совета профилактики, своевременное урегулирование конфликтных ситуаций	
		Снижение % обучающихся, совершивших правонарушения (по результатам за год)	
2.	Качество организации социальной работы	Результативность работы по профилактике нарушений (посещаемость, форма, курение и т.п.)	50
		Качество составления и реализации индивидуальных программ коррекции	
		Положительная динамика числа учащихся, стоящих на внутришкольном или иных видах учета	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	
		Качество организации взаимодействия со всеми субъектами профилактики	
		Качество взаимодействия со специалистами и классными руководителями по изучению личности обучающихся, семей, выявление их трудностей и проблем	
		Качество и своевременность работы в ЕИС «Траектория»	
3.	Участие в конкурсах	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	50
		Результаты участия детей в конкурсах, олимпиадах, семинарах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	40
		Организация интерактивной работы с родителями	
5.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	30
		Своевременная и качественная сдача документов строгой отчетности	
6.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	30
		Публикация материалов о школе в СМИ	
		Проведение внеклассных мероприятий, не входящих в план воспитательной работы школы, по инициативе социального педагога	
		Оформление школьных стендов и т.п., развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		250

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагога-организатора для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	Мах балл
1.	Результативность деятельности	Участие в общественном движении обучающихся	50
		Количество организованных отрядов волонтеров, самоуправления обучающихся	
		Качество реализации патриотического направления	
2.	Методическая деятельность	Своевременное и качественное ведение ЕИС «Траектория»	50
		Проведение общешкольных/межмуниципальных массовых воспитательных мероприятий	
		Представление педагогического опыта, наличие публикаций	
3.	Участие в конкурсах	Призер, победитель конкурсов профессионального мастерства	50
		Наличие призеров, победителей - детей в конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	40
		Участие родителей в общешкольных/городских мероприятиях	
		Активность в СФЕРУМе	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, нарушения локальных актов	30
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
6.	Повышение имиджа учреждения	Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	30
		Публикации материалов о школе в СМИ	
		Интенсивность и высокие результаты работы	
		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, стендов, музея и т.п.)	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		250

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы
младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Показатели	max
1.	Отсутствие замечаний по результатам контроля трудового распорядка, санитарного состояния, технике безопасности	20
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных правил и норм, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	20
3.	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг (родителей, педагогов)	20
4.	Качественное ведение документации (журналы согласно номенклатуре дел, журнал работы рециркуляторов, график уборки и т.п.)	20
5.	Соблюдение режима экономии ТЭР, порядка на рабочем месте	20
6.	Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	20
7.	Интенсивность и высокие результаты работы	50
8.	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	50
	Итого	220

