

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГРИГОРЬЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

«РАССМОТРЕНО»

На общем собрании трудового коллектива
(Протокол № 1 от 24.01.2022г.)

ДИРЕКТОР МБОУ ГРИГОРЬЕВСКОЙ СОШ

Е. Ф. Сабурова
Приказ № 44/1 от 28.01.2022г.



Положение об оплате труда работников школы

С. Григорьевское, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановления Администрации Нытвенского городского округа «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций Нытвенского городского округа, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края» №323 от 06.12.2020.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда, условия установления доплат и надбавок, а также определяет порядок стимулирования, премирования и оказания материальной помощи работникам МБОУ Григорьевской средней общеобразовательной школы (далее - Организация) и ее Структурных подразделений ООШ №89 ст. Григорьевская, Запольская ООШ, Постоноговская ООШ (далее - СП).

1.3. Положение вводится с целью обеспечения единых принципов вознаграждения работников Организации за труд и повышение мотивации к труду.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работникам Организации определяется за счет средств краевого бюджета, целевых субсидий, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, разрешенной уставом Организации.

1.5. Система оплаты труда работников Организации устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с работником, согласно настоящему Положению, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Организации и СП, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Организация в пределах своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Пермского края самостоятельно определяет перечень локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы, связанные с оплатой труда работников Организации и ее Структурных Подразделений.

1.7. Настоящее Положение утверждается приказом директора по согласованию с работниками трудового коллектива.

1.8. Дополнения и изменения в настоящее положение иницируются директором Организации и Собранием трудового коллектива и вступают в силу после утверждения новой редакции.

1.9. Оплата труда работников Организации (заработная плата) включает:

- должностные оклады работников;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.10. Оплата труда работников Организации осуществляется на основе схемы должностных окладов работников, которая определяет размер должностных окладов работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.11. Размеры должностных окладов работников Организации устанавливаются руководителем учреждения 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 настоящим Положением.

1.12. 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.

1.13. Повышение (индексация) заработной платы работников Организации осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами. Размеры должностных окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции потребительских цен.

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

1.15. Настоящее Положение распространяется на лиц, работающих в Организации по трудовым договорам, как основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда для Организации рассчитывается, исходя из норматива затрат на оказание муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Пермского края на соответствующий финансовый год и численности учащихся в Организации в соответствии с исходными данными текущего года. Ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за последним месяцем квартала.

2.2. Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного Учредителем в соответствии с нормативом подушевого финансирования, утвержденным Правительством Пермского края.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ_{Оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее - ФОТ_{ст}):

ФОТ_{Оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст}., ФОТ_б- составляет не менее 80%, ФОТ_{ст}- составляет не более 20%

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех категорий работников Учреждения и складывается:

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

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{увп} - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.5. Доля стимулирующего фонда оплаты труда определяется Организацией самостоятельно. Размер стимулирующей доли рассчитывается ежемесячно исходя из общего ФОТ на финансовый год за минусом гарантированной заработной платы работников учреждения по утвержденным тарификационным спискам работников Организации, а также расходов на оплату по среднему во время курсов повышения, семинаров и прочих мероприятий, на оплату 3 дней по больничным листам за счет Организации, доплат до прожиточного минимума установленного в Пермском крае:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{Оу}} - \text{ФОТ}_{\text{б}}$$

2.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

2.7. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТ_{бпп}), определяется по формуле:

ФОТ_{бпп} = ФОТ_б x Д_{пп}, где

Д_{пп} – доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет **60%** от базовой части фонда оплаты труда Организации.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{ан}} + \text{ФОТ}_{\text{спец.}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$
, где

ФОТ_{ан} - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку (минимальная базовая сумма);

ФОТ_{спец.} - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации педагогического работника, наличие стажа

педагогической работы, наличие ученых степеней и почетных званий, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

2.9. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание Организации в пределах базовой части фонда оплаты труда, исчисленного в соответствии с **разделом 3**.

2.10. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.11. Учебный план разрабатывается Организацией и утверждается Педагогическим советом школы. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы Учреждения

3.1. Заработная плата работников Учреждения состоит:

- заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- заработной платы прочих специалистов и работников.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученика-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее - ЗПП), состоит из:

ЗПП = БЧЗПП + СЧЗПП, где

БЧЗПП — базовая часть;

СЧЗПП — стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в **разделе 7. «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.**

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

БЧЗПП = ((Сан × У × Чу × Кнед) × (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) СЧЗПП + Мо, где;

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

Сан = С / (Ч × Кнед × Сн), где

С – минимальная базовая сумма 7984 рубля.

При условии введения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья (классы для детей с ЗПР), минимальная базовая сумма повышается на процент выплат, установленных пунктом 3.9

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн - нормативная наполняемость класса: сельская местность – 15 человек, в общеобразовательных организациях реализующих АОП для обучающихся с ОВЗ – до 12 человек

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе, педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из обучающихся 1-4 классов, численность обучающихся учитывается суммарно.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам, минимальная базовая сумма (Сан × У × Чу × Кнед.) повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим **Положением п.3.7.**

По предметам, допускающим деление классов на группы (иностранный язык, информатика, технология), при расчете заработной платы педагогического работника, 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;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (**таблица 1**);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (**таблица 2**);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (**таблица 3**);

Н-доплаты за ученую степень, почетное звание СССР и РФ (**таблица 4**)

При обучении детей с ОВЗ в классах совместно с другими обучающимися базовая часть заработной платы (без выплат стимулирующего характера) повышается на процент выплат, установленных п.3.7. за каждого обучающегося с ОВЗ

3.5. Зарплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс при замещении учебных часов другого педагогического работника, рассчитывается согласно формуле:

$$ЗПЗЧ = ((Сан \times У \times Чр) \times (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)), \text{ где}$$

ЗПЗЧ – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс при замещении учебных часов. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание.

Чр – количество разовых часов.

При расчете заработной платы педагогического работника за замещенные часы (разовые часы), значения коэффициентов (**Кстаж, А, Н**) берутся те же, что и по основной педагогической нагрузке данного работника.

Таблица 1

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

Таблица 2

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

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностраный язык	0,193
химия	0,185
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,168
география	0,168
технология	0,145
обществоведение	0,168
история	0,145
информатика	0,145
физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
экономика	0,084
черчение	0,076
предметы школьного компонента	0,072
музыка	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05
природоведение	0,072

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.

Таблица 3

**Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается
в следующих размерах:**

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

Н-надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам

№	Основания для повышения должностных окладов	Надбавки к должностным окладам
1	Ученая степень доктора наук (по профилю)	20%
2	Ученая степень кандидата наук (по профилю 10%)	10%
3	Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель»	10%
4	Орден СССР или РФ	10%

3.6. Заработная плата прочих специалистов включает в себя размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Выплаты, повышающие размер минимальной базовой суммы, ставки аудиторной нагрузки и должностного оклада

Таблица 4

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	<u>Руководители:</u> - Директор; - Заместитель директора; -руководитель структурного подразделения <u>Специалисты:</u> - учитель; - воспитатель ГПД; - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог дополнительного образования; -библиотекарь; -контрактный управляющий -учитель-дефектолог -учитель-логопед	25%

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Общеобразовательные организации, реализующие АООП для обучающихся с ограниченными возможностями з	увеличение минимальной базовой суммы	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	15-20%

3.8. Организация, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять до 20% от общего фонда на оплату труда.

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

4. Определение размера должностных окладов специалистов Организации

4.1. Размеры должностных окладов специалистов Организации устанавливаются руководителем исходя из должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня –

- педагог дополнительного образования
- педагог-организатор
- социальный педагог

Размеры должностных окладов педагогических работников второго квалификационного уровня

Таблица 5

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
8462	9262	9979

Размеры должностных окладов педагогических работников второго квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 6

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	10795
Высшая квалификационная категория	11595

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня –
- педагог-психолог;

Размеры должностных окладов педагогических работников третьего квалификационного уровня

Таблица 7

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
9262	9979	10795

Размеры должностных окладов педагогических работников третьего квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 8

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	11595
Высшая квалификационная категория	12488

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня –
- педагог-библиотекарь,
- учитель-дефектолог,
- учитель-логопед.

Размеры должностных окладов педагогических работников четвертого квалификационного уровня

Таблица 9

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
9262	9979	10795

Размеры должностных окладов педагогических работников четвертого квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 10

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	11595
Высшая квалификационная категория	12488

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала.

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:
- секретарь учебной части.

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала первого квалификационного уровня

Таблица 11

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
5261	5708	6320

4.4. Определение размера должностного оклада по общеотраслевым должностям служащих.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих

Таблица 12

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1. общеотраслевые должности служащих первого уровня	Делопроизводитель	6131
	Секретарь	6131
	Диспетчер по расписанию	6131
2. общеотраслевые должности служащих второго уровня	Лаборант (включая старшего)	4221
	Библиотекарь	7467
	Механик	7467

	Контролер технического состояния автотранспортного средства	7467
3.общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Контрактный управляющий	8171

4.5. Определение размера должностного оклада по общепрофессиональным профессиям рабочих.

Размеры должностных окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих

Таблица 13

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Водитель автомобиля	5129
Гардеробщик	3300
Дворник	3300
Истопник	3300
Сторож (вахтер)	3521
Уборщик служебных помещений	3300
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3889
Машинист (кочегар) котельной	4673
Кухонный рабочий	3521
Повар	4673

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации заместителей директора, руководителя структурного подразделения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей директора, руководителя структурного подразделения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя устанавливается на 01 января каждого календарного года, в кратном соотношении к средней заработной плате работников Организации, которые относятся к основному персоналу с учетом категории Организации согласно таблице 19 и утверждается приказом начальника Управления образования.

В случае реорганизации Организации, оклад руководителя может быть увеличен на основании приказа начальника Управления образования.

5.3. К основному персоналу относятся педагогический персонал (воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, учитель – логопед, педагог-библиотекарь, педагог – организатор, педагог дополнительного образования,) непосредственно осуществляющий образовательный процесс – учитель.

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

5.4. Размер средней заработной платы педагогических работников определяется на основе установленного Порядка исчисления размера средней заработной платы (Приложение 3 к Положению).

5.5. Руководителю с учетом условий его труда Управлением образования могут устанавливаться выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 6 и выплаты, повышающие размер должностного оклада в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера, выплат, повышающих размер должностного оклада руководителю, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом начальника Управления образования в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании Положения о стимулировании труда руководителей общеобразовательных организаций Нытвенского городского округа

5.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

5.8. Рекомендуемый размер должностного оклада руководителям структурных подразделений устанавливается руководителем на 30-60% ниже должностного оклада руководителя.

5.9. Должностные оклады заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений утверждаются ежегодно приказом руководителя.

5.10. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений с учетом условий их труда руководителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.11. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами Организации в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Организации с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливаются соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами Организации в соответствии с действующим законодательством.

5.13. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников в той же Организации, оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.14. Выполнение преподавательской работы руководителем допускается в основное рабочее время не более 9 часов в неделю на основании приказа начальника Управления образования.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В Организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. Выплаты при выполнении работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.2. Выплаты за сверхурочную работу;

6.2.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.4. Районные коэффициенты;

6.2.5. Иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, при наличии средств на стимулирование в ФОТ.

6.3.1. установить дифференцированный размер выплаты (возраст, статус школы, количество детей в классе) в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- своевременное ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория)
1-4 класс-100 руб., 5-9 класс-200 руб., 10-11 класс -300 руб.

Дети группы риска, СОП1-2 ребенка -100 руб., 3-4 ребенка-200 руб., 4-6 учеников-300 руб., более-500 руб.

-организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению к деструктивному поведению: 2 ребенка -100 руб., 3-4 ребенка-200 руб., 4-6 учеников-300 руб., более-500 руб.

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся-ежемесячно 500 руб;

- организацию родительского просвещения (общешкольные родительские собрания, районные родительские конференции и т.д.)- ежемесячно 500 руб..

6.4. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

6.4.1. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя современности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и современности информирования о домашних заданиях составляет не менее 100%.

Доплата за ЭПОС устанавливается в размере 500 рублей, ежемесячно, при наличии средств на стимулирование в ФОТ.

6.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются трудовыми договорами (дополнительным соглашением к трудовому договору), локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным нормативным актом Организации по согласованию с собранием трудового коллектива Организации.

7.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Организации и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности Организации устанавливаются ежегодно локальным нормативным актом Организации.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом Организации.

7.1.3. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются трудовыми договорами (дополнительным соглашением к трудовому договору) и локальными нормативными актами Организации.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ Организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Экономия ФОТ, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.6. Вопросы распределения стимулирующей части ФОТ рассматриваются на заседаниях комиссии по установлению стимулирующих выплат Организации.

Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения избирается на общем собрании трудового коллектива сроком на один год и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии входят представители всех структурных подразделений, категорий работников.

7.7. Размер стимулирующих выплат работникам Организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, подписанного всеми членами комиссии.

7.8. Условия осуществления стимулирующих выплат, основываются на показателях качества и результативности работы, которые ежегодно утверждаются локальным актом Организации по согласованию с управляющим советом и представительным органом.

7.9 Стимулирующие выплаты не производятся работникам при наличии дисциплинарных взысканий, нарушении правил внутреннего распорядка.

Критерии и показатели оценки качества работы учителя для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 14

№	Наименование критерия	Оцениваемый учитель	период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев
1	2	3	4	5
Блок № 1 Академические				
1.1.	Результаты государственной итоговой аттестации			
1.1.1.	Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемым в форме ОГЭ.	учителя по предметам	сентябрь	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам ОГЭ к количеству выпускников 9-х классов, сдававших эти предметы
1.1.2.	% выпускников 9 классов, сдававших экзамены в форме ОГЭ, от общего количества учащихся 9-х классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	сентябрь	соотношение суммарного количества выпускников 9 классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 9 классов, выпускаемых учителем
1.1.3.	Доля учащихся, выбравших предмет для итоговой аттестации	учителя по предметам	сентябрь	соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся,

				выпускаемых учителем
1.1.4.	Количество выпускников 9 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов).	учителя по предметам	сентябрь	каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше - 5 баллов, но не выше 30 баллов
1.1.5.	Результаты экзаменов выпускников 9 классов.	учителя по предметам	сентябрь	
1.1.6.	Средний тестовый балл выпускников 11-х классов по предметам ЕГЭ	учителя по предметам	сентябрь	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам ЕГЭ к количеству выпускников 11-х классов, сдававших эти предметы.
1.1.7.	% выпускников 11-х классов, сдававших ЕГЭ, от общего количества учащихся 11-х классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	сентябрь	соотношение суммарного количества выпускников 11-х классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 11-х классов, выпускаемых учителем
1.1.8.	Доля учащихся, выбравших предмет для ЕГЭ	учителя по предметам	сентябрь	соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся, выпускаемых учителем
1.1.9.	Количество выпускников 11-х классов с количеством баллов 80 и выше по результатам ЕГЭ по предмету.	учителя по предметам	сентябрь	каждый выпускник, имеющий 80 баллов и выше - 5 баллов, но не выше 30 баллов
1.2.	Обеспечение прав граждан на получение образования Количество выпускников получивших документ об образовании:			
1.2.1.	основное общее образование, среднее общее образование	классные руководители 9,11 классов	сентябрь, октябрь	Соотношение кол-ва выпускников класса, получивших документ об образовании к общему количеству выпускников класса
1.2.2.	Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения	классные руководители 1-3, 5-8 классов	сентябрь - январь	Соотношение количества учащихся класса, оставленных на повторное обучение на 1.06 к

				количеству учащихся класса
1.2.3.	Успеваемость учащихся класса	классные руководители 5-9 классов	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	Соотношение количества неуспевающих учащихся класса к общему количеству учащихся класса
1.2.4.	Сохранение контингента обучающихся	классные руководители 5-9 классов	в течение года	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из Организации или переведённых по решению КДНиЗП в другое учреждение, к общему количеству учащихся класса
1.3.	Оценка качества образования			
1.3.1.	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.2.	Успеваемость по итогам каждой четверти	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	Соотношение количества успевающих детей к общему количеству учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.3.	Результаты мониторинга по предмету	учителя по предметам	в течение года	средний балл учащихся (Б) по отношению к среднему баллу по Пермскому краю (СО)
1.3.4.	Количество учащихся с количеством баллов 75 и выше по результатам мониторинга по предмету (обеспечение 150 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше - 2 балла, но не выше 20 баллов
1.3.5.	Положительная динамика качества знаний	учителя по предметам	в течении года	Соотношение средней оценки учащихся за четверть по предмету

				к средней оценке учащихся за предыдущую четверть по предмету
ИТОГО по блоку № 1				
Блок № 2. Достижения учащихся				
2.1.	наличие детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней
2.2.	наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах районного, краевого уровней
2.3.	Кол-во детей, получивших награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней
2.4.	Наличие детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников
ИТОГО по блоку № 2				
Блок № 3. Воспитательная работа, здоровье				
3.1.	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	доля детей, охваченных дополнительным образованием к общему количеству обучающихся в классе
3.2.	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	учителя по предметам	1. сентябрь -январь 2. февраль -июнь, август	активное участие в подготовке и проведении
3.3.	Занятость детей из числа, стоящих на учете в СОП и ГР СОП в дополнительном образовании	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете
3.4.	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	учителя по предметам	1. сентябрь - январь	своевременная сдача планов ИПР в

			2. февраль - июнь, Август	качественном исполнении
3.5.	эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в СОП и ГР СОП	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль -июнь, август	перевод ребенка, состоящего на учете в СОП в группу риска СОП и ГР СОП в группу «норма»
3.6.	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся	учителя по предметам	в течение года	организация продолжения образования и трудоустройства в 9 классах
3.7.	Охват учащихся организованным горячим питанием	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	процент учащихся класса, охваченный организованным горячим питанием в школьной столовой
3.8.	Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ	классные руководители	1. сентябрь -январь 2. февраль - июнь, Август	наличие мероприятий
3.9.	Работа лагеря с дневным пребыванием детей	учителя	в течение года	организация и руководство деятельностью отряда, разработка программ
3.9.1.	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в СОП и ГР СОП	классные руководители	в течение года	- Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни, - доля детей, состоящих на учете в СОП и ГР, СОП, занятых организованными формами отдыха, от общей численности детей, состоящих на профилактических учетах.
3.10.	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	учителя по предметам и классные руководители		соотношение фактического количества дней посещения учащимися/количество дней посещения

				учреждения по плану
3.11.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление/общественно опасных деяний либо снижение показателей	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей
3.12.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в СОП и ГР СОП	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в СОП и ГР СОП
3.13.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся, получающих меры социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, обеспеченных бесплатным питанием/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей на обеспечение бесплатным питанием
3.14.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей одеждой и спортивной формой	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся, получающих меры социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей, обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей на обеспечение одеждой
3.15.	Повышение группы здоровья учащихся	классные руководители		группа здоровья учащихся за отчетный период/группа здоровья учащихся

				за предыдущий период
3.16.	Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики	классные руководители	в течение года	Предотвращение жестокого обращения с ребенком, суицида (или попытки), кризисной ситуации в семье. Отсутствие предписаний Прокуратуры и полиции по данному вопросу
ИТОГО по блоку № 3				
Блок № 4. Методическая работа				
4.1.	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	
4.2	Участие в методических, объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	учителя по предметам	1 сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	количество
4.3.	профессиональные конкурсы	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	количество
4.4.	конкурс «Учитель года»	учителя по предметам	1. сентябрь -январь 2. февраль - июнь, Август	количество
4.5.	публикации	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль -июнь, август	количество
4.6.	Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, Российской Федерации	учителя по предметам		количество
4.7.	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	учителя по предметам		количество
4.8.	Сопровождение педагогической практики студентов	учителя по предметам		количество студентов

4.9.	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	учителя по предметам, классные руководители	в течение года	удостоверение (сертификат) курсов, программа или проект
ИТОГО по блоку № 4				
5.1.	использование новых педагогических технологии в т.ч. ИКТ)	учителя по предметам		Проведение не менее 30 % уроков с использованием ИКТ.
5.2.	использование современных методов оценивания достижений учащихся	учителя по предметам		Портфолио учащихся КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенций.
5.3.	Реализация компетентного подхода на уроке	учителя по предметам		аттестованный урок с позиции компетентного подхода
5.4.	Реализация индивидуальных программ (для одаренных детей, детей ГР СОП)	учителя по предметам		
Блок № 5. Другое				

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя/руководителя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 15

/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам государственной итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика)
		Положительная динамика по результатам государственной итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика)
		Наличие победителей и призеров предметных олимпиад муниципального уровня
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и дополнительным образованием
2.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами
		Публикации
		Использование пиар-технологий.
3.	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы
		Обобщение опыта работы учителей
		Охват педагогов, включенных в новые модели

		повышения квалификации
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
		Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства
4.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений), ООД, преступлений
		Привлечение современных воспитательных технологий
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД, ЮНАРМИЯ, РИШ
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по ХЧ и руководителя СП для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 16

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, требований антитеррористической защищенности, пожарной безопасности	Уровень исполнения требований Госпожнадзора Уровень исполнения требований Роспотребнадзора Уровень исполнения требований МВД
2.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности
3.	Подготовка ОУ к новому учебному году, ОЗП	В указанные сроки
4.	Качество ремонтных работ	Отсутствие замечаний, претензий подрядчикам, жалоб работников на качество выполненных работ
5.	Содержание территории ОУ	Приведена в нормативное состояние Своевременная и качественная уборка территории Расчистка подъездных путей
6.	Содержание помещений, зданий	Отсутствие аварийных ситуаций систем отопления, водоснабжения, водоотведения, энергообеспечения Своевременное проведение текущих ремонтов Своевременная и качественная уборка Проведение генеральных уборок Регулярное обследование всех зданий, сооружений, помещений, оборудования, систем жизнеобеспечения, выявление недостатков и своевременное их устранение Проведение ревизий систем жизнеобеспечения, оборудования с составлением актов

Критерии и показатели оценки качества работы секретаря для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 17

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Качество выполняемых работ	Соблюдение сроков исполнения документации; обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления отчетов, отчетов на запросы вышестоящих организаций; оперативность, системность и качество ведения документации; качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.
2.	Работа с участниками образовательного процесса и иными лицами	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; организация приема посетителей и проведение телефонных переговоров; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся
3.	Участие в подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором	Своевременное оповещение участников о времени и месте проведения, создание условий для проведения заседаний, совещаний в части обеспечения необходимыми материалами
4.	Работа с прочими организациями	Подготовка документов в сторонние организации (копирование, заверение правоустанавливающих документов)
5.	Обеспечение сохранности имущества	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки
7.	Отсутствие фактов нарушения законодательства – по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности Учреждения, делопроизводству; Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями
8.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
9.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства, своевременная и качественная сдача отчетности

Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 18

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности Публикации Участие в работе

		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги
Итого		

**Критерии и показатели оценки качества работы социального педагога,
для распределения
стимулирующей части заработной платы**

Таблица 19

Максимальное количество баллов – 25 баллов.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Фактическое кол-во баллов
1.	Выявление конфликтных ситуаций и своевременная социальная помощь	2 б.	
2.	Динамика правонарушений, совершенных обучающимися школы	увеличение - 0 б. сохранение - 0,5 б. снижение - 1 б. отсутствие - 2 б.	
3.	Динамика количества учащихся, состоящих на профилактических учетах	Снижение – 3 б. Сохранение – 2 б. Увеличение – 0 б.	
4.	Выступление на семинарах, конференциях и др.	Школьный уровень - 1 б. Муниципальный уровень – 1,5 б. Региональный уровень – 2 б.	
5.	Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы (не реже 1 раза в месяц)	2 б.	
6.	Отсутствие замечаний по проверкам, осуществляемым вышестоящими организациями	Без замечаний – 2 б.	
7.	Своевременное выполнение распоряжений директора школы	1 б.	
8.	Своевременная и качественная сдача отчетов, документации	1 б.	
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников образовательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации	До 0,5 б.	
10.	Правовое просвещение родителей, педагогов (лектории для родителей, семейные клубы, участие в организации и проведении родительских собраний, педагогический консилиум для педагогов...)	1,5 б.	
11.	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного	менее 20% - 0 б. от 20% до 40% - 0,5 б.	

	поведения (кружки, спортивные секции...)	от 40% до 60% - 1 б. от 60% до 80% - 2 б. От 80-100% - 3 б.	
12.	Охват детей девиантного поведения, детей группы риска СОП и СОП организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	менее 50% - 0 б. 50 – 70% - 2 б. 70 – 100% - 3 б.	
13.	Развитие школьных служб примирения	2б.	

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-психолога, для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 20

Максимальное количество баллов – 27,5 баллов.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.	Результативность проведения коррекционных групповых и индивидуальных занятий	3 б.	
2.	Выявление конфликтных ситуаций и своевременная психологическая помощь	2 б.	
3.	Динамика правонарушений, совершенных обучающимися школы	увеличение – 0 б. сохранение – 0,5 б. снижение – 1б. отсутствие – 2б.	
4.	Выступление на семинарах, конференциях и др.	школьный уровень – 1 б. муниципальный уровень – 1,5 б. региональный уровень – 2б.	
5.	Ведение документации по установленной форме	1 б.	
6.	Своевременное выполнение распоряжений директора школы	1 б.	
7.	Динамика количество учащихся, состоящих на профилактических учетах	Снижение – 2 б. Сохранение – 1,5 б. Увеличение – 0 б.	
8.	Отсутствие замечаний по проверкам, осуществляемых вышестоящими организациями	Без замечаний - 2б.	
9.	Проведение психологической диагностики	школьный уровень - 0,5 б. муниципальный уровень – 1 б	
10.	Процент работы с учащимися и родителями, которым необходима психологическая помощь на школьном уровне (от общего количества детей в ОО)	10% - 0,5 б. 11% - 20% - 1 б.	
11.	Наличие и регулярное обновление странички на школьном сайте (не реже 1 раза в месяц)	1 б.	
12.	Охват обучающихся предпрофильной подготовкой	менее 20% - 0,5 б. 21-49% - 1 б. 50-70% - 1,5 б. 70-100% - 2 б.	
13.	Своевременная и качественная сдача отчетов, документации	0,5 б.	
14.	Консультации работников по вопросам практического применения психологии	1 б.	

15.	Проведение профилактической и коррекционной работы со всеми субъектами профилактики по вопросам: - риск суицидального поведения несовершеннолетних; - профилактика употребления ПАВ	2 б. 2 б.	
16.	Развитие школьных служб примирения	2 б.	

Библиотекарь

За работу с библиотечным фондом (пыльность, ремонт книжного фонда)	<i>До 50% или суммой, но не более 50%) от должностного оклада</i>
участие в общешкольных и районных мероприятиях	<i>До 25%(или суммой, но не более 25%) от должностного оклада</i>
оформление тематических выставок	<i>До 25%(или суммой, но не более 25%) от должностного оклада</i>

Водитель автобуса

За квалификацию водителя автобуса	<i>До 25 %(или суммой, но не более 25%) от должностного оклада</i>
За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё автобуса и легкового автомобиля снаружи и изнутри с использованием дезинфицирующих растворов, чистку территории гаража	<i>До 25%(или суммой, но не более 25%) от должностного оклада</i>
обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	<i>До 100%(или суммой, но не более 100%) от должностного оклада</i>
обеспечение безопасной перевозки детей	<i>До 100%(или суммой, но не более 100%) от должностного оклада</i>
отсутствие ДТП, замечаний, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	<i>До 100%(или суммой, но не более 100%) от должностного оклада</i>

. Сторож

Качественное обеспечение сохранности имущества, здания и сооружений, принадлежащих школе	<i>До 276,4% от должностного оклада</i>
Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, отсутствие жалоб в адрес работника со стороны участников образовательного процесса.	<i>До 276,4% от должностного оклада</i>
Отсутствие случаев нарушения пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	<i>До 276,4% от должностного оклада</i>

Дворник

Качественное обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка на пришкольном участке и принадлежащей к школе территории	<i>До 283% от должностного оклада</i>
Качественное обеспечение пожарной безопасности школы (чистка и обеспечение круглогодичного доступа к пожарным колодцам), обеспечение безопасности передвижения по территории школьного двора, соблюдение санитарно-гигиенических норм.	<i>До 283% от должностного оклада</i>
Контроль за сохранностью наружного оборудования и имущества школы (заборов лестниц, водосточных труб, урн, и т. д.) зеленых насаждений и ограждений школьного двора.	<i>До 283% от должностного оклада</i>

15. Уборщица	
Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	<i>До 283% от должностного оклада</i>
Сохранность имущества учащихся, школы.	<i>До 283% от должностного оклада</i>
Исполнительская дисциплина, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, отсутствие жалоб в адрес работника со стороны участников образовательного процесса.	<i>До 283% от должностного оклада</i>

Гардеробщик	
Исполнительская и трудовая дисциплина.	<i>До 259% от должностного оклада</i>
Отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, отсутствие жалоб в адрес работника со стороны участников образовательного процесса.	<i>До 259% от должностного оклада</i>
Отсутствие случаев нарушения пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	<i>До 259% от должностного оклада</i>

Рабочий по обслуживанию здания	
Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	<i>До 225% от должностного оклада</i>
Обеспечение сохранности школьного имущества	<i>До 225% от должностного оклада</i>
Качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания	<i>До 225% от должностного оклада</i>

Повар, кухонный работник	
За сложность, напряжённость работы, связанную с организацией доставки продуктов	<i>До 170,5% от должностного оклада</i>
За ведение документации и своевременную сдачу табелей и накладных в бухгалтерию	<i>До 170,5% от должностного оклада</i>
За стирку спецодежды	<i>До 170,5% от должностного оклада</i>
За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	<i>До 170,5% от должностного оклада</i>

Прочие выплаты работникам учреждения	
1. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<i>До 100%(или суммой, но не более 100%)</i>
2. Выплаты за совмещение профессий (должностей)	<i>До 100%(или суммой, но не более 100%)</i>

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии ФОТ Организации руководителям СП, заместителям руководителя и работникам Организации могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат материальной помощи определяются трудовыми договорами, локальными нормативными актами Организации.

8.2. Материальная помощь может быть оказана на основании их письменного заявления и по приказу руководителя не более двух раз в год на лечение и лекарства, приобретение оздоровительной путевки, на образование детей, а также в связи с затруднительным материальным положением.

8.3. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяет руководитель, в соответствии с локальным нормативным актом Организации, устанавливающим порядок, размер и условия предоставления материальной помощи.

8.4. Работникам школы могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга), и по другим уважительным причинам на основании его письменного заявления, но не более одного должностного оклада в год.

8.5. Работникам школы могут производиться разовая премия:

- к профессиональному празднику «Дню учителя»
- за участие педагогов организации в районном и краевом конкурсе «Учитель года»;
- в связи с юбилейными датами организации (30,35,40,45,50 и далее);
- за высокие результаты образовательной деятельности;
- за высокие результаты учащихся в предметных олимпиадах;
- за качественную организацию и проведение летней оздоровительной кампании;
- за высокие результаты государственной итоговой аттестации обучающихся;
- за качественную подготовку школ к новому учебному году

Разовая премия выплачивается на основании приказа директора в размере не более 5000 рублей.

9. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета

9.1. Дополнительно установить ежемесячную выплату за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере 5000,0 (пять тысяч) рублей за работу в одном классе. При этом выплата за класс-комплект составляет 5000,0 (пять тысяч) рублей.

9.2. Недопустимо дробление и разделение классов-комплектов на отдельные классы с целью получения дополнительной выплаты за классное руководство за счет федерального бюджета.

Выплата за классное руководство начисляется вне зависимости от наполняемости детей в классе (классе-комплекте) и дифференциации образовательных организаций (статус школы, сельские, городские имеющие филиалы и структурные подразделения).

9.3. Выплата за классное руководство осуществляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций за фактически отработанное время.

При условии осуществления классного руководства в двух и более классах размер ежемесячной выплаты составит 10 000,0 (десять тысяч) рублей. Выплата за классное руководство за счет федеральных средств не может превышать двух выплат.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498057

Владелец Ефимова Валентина Георгиевна

Действителен с 10.01.2023 по 10.01.2024