Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 5 с углубленным изучением

отдельных предметов»

623101 Свердловская область, город Первоуральск, проспект Космонавтов 15 А

телефон: 63-94-05, 63-94-92, факс 63-92-21

E-mail: school5-pu@yandex.ru

|  |  |
| --- | --- |
| Принято с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива, протокол от 12.05.2020 № 2, Первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ №5 с УИОП» (протокол от 12.05.2020 № 5)Согласовано с мнением Совета родителей (протокол от 12.05.2020 года № 2)Рассмотрено на Педагогическом совете. (протокол от 12.05.2020 года № 3) | Утверждено приказом МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» от 15.05.2020 года № 50  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5**

**С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»**

**Глава 1. Общие положения**

 Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 с углубленным изучением отдельных предметов»» (далее – Положение) разработано и устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы городского округа Первоуральск от 05 ноября 2015 года № 2377 «О введении новых систем оплаты труа работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений городского округа Первоуральск», во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, с Постановлением Администрации городского округа Первоуральск от 09.08.2017 года № 1613 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск» и Распоряжения Управления образования городского округа Первоуральск от 27.11.2019 года № 1076 «Об утверждении примерных штатных численностей муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных организаций городского округа Первоуральск, Администрация городского округа Первоуральск

1.  Заработная плата работникам МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Системы оплаты труда в МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Фонд оплаты труда в МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Штатное расписание МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» утверждается директором в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования городского округа Первоуральск (далее – Управление образования) и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу.

4. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», определяются в соответствии с уставом МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

5. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» осуществляется 2 раза в месяц: 5 числа, 20 числа.

**Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) номенклатуры должностей;

3) ЕКС или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП»;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» производится:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего  Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель МАОУ «СОШ № 5 с УИОП»:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составляет и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП»;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП».

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников**

**МАОУ «СОШ № 5 с УИОП»**

15. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Размеры окладов МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» могут быть скорректированы в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1. работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 %
2. работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 %
3. работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 % сроком на два года.
4. работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 %.

Указанные повышения образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

20. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

21. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в [приложении № 1](#sub_1000000) настоящему Положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в [приложении №](#sub_99999)2 к настоящему Положению.

28.  Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

29. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [приложении №](#sub_999990000) 4 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

31. За замещение часов педагогической нагрузки, оплата рассчитывается путем деления оклада, установленного за ставку заработной платы на среднемесячное количество часов согласно производственного календаря, установленного на соответствующий финансовый год.

Для отдельных категорий сотрудников, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, согласно ч.1 ст.104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом равным одному году.

Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному времени, согласно среднемесячной норме рабочего времени, определяемой действующим законодательством, с учетом нормы рабочего времени для данной категории работников

**Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», его заместителей**

32. Оплата труда руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования.

Должностной оклад руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливается распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск на основании решения Комиссии по совершенствованию условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений и организаций при Администрации городского округа Первоуральск.

В случае недостаточности средств в фонде оплаты труда организации должностной оклад руководителя образовательной организации не пересматривается.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.35. При установлении должностного оклада руководителю предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности на 20 %. Указанное повышение образует новые размеры должностного оклада и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

35. При установлении должностного оклада руководителю МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» предусматривается повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности на 20 %. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

36.Должностные оклады заместителей руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливается на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 37 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 39 настоящего Положения.

37. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

для руководителей:

- ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 % должностного оклада;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20 % должностного оклада;

- за должность доцента (профессора) – 7 % должностного оклада;

Размер стимулирующих выплат для заместителей руководителя определяется коллективным договором, трудовым договором.

38. Стимулирование руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного распоряжением Управления образования (далее – Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

39. Заместителям руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

**Глава 5. Компенсационные выплаты**

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

41.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

42. Для работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Всем работникам МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР», в размере 15%.

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

43.Размер компенсационных выплат устанавливается в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в фиксированной сумме.

44.Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации закреплены в настоящем Положении.

48. Работникам МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. За работу в ночное время (сторожа) – с 22:00 часов по 06:00 часов доплата составляет 35%, за работу в праздничные дни. Оплата переработки по Трудовому кодексу (ст. 152) установлена в повышенном размере: первые 2 часа – в полуторном; остальные часы – в двойном.

Оплата труда сторожей производится с использованием суммированного учета рабочего времени. Расчетным периодом является год.

Заработная плата по должностному окладу рассчитывается как произведение количества отработанных часов по графику рабочего времени за соответствующий месяц и стоимости оплаты за 1 час работы.

Стоимость 1 часа работы сторожа рассчитывается путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствии с производственным календарем на соответствующий календарный год, утвержденному Правительством Российской Федерации.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

49. Работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в следующих случаях:

1) 15-30 % – за работу по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников,, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной;

2) 15 % – за работу в МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает ½ общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3) 20 % – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением муниципальных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.

50. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

51. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

52. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 **Размеры выплат компенсационного характера**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Сумма (рублей) |
| классное руководство устанавливается по состоянию на начало учебного года с 01 сентября по 31 декабря и на начало календарного года с 01 января по 31 августа | из расчета 100 руб. за одного обучающегося в классе, но не менее 2 500,00 рублей за 1 класс |
| проверка письменных работ:- для учителей начальных классов- по русскому языку и литературе- по математике- по физике, химии- по информатике- по географии, по иностранному языку, - истории, обществознанию, биологии- по музыке, ИЗО и черчение, обслуживающему и техническому труду, ОБЖ | 700,00100,00/1 час/нед100,00/1 час/нед45,00/1 час/нед45,00/1 час/нед45,00/1 час/нед40,00/1 час/нед30,00/1 час/нед |
| Заведование учебными кабинетами | 200,00 |
| В том числе:- физики- химии- спортивный зал, информатика, биология- технология (девочки)- технология (мальчики) | 700,00700,00500,00300,00500,00 |
| руководство ШМО, ГМО | 800,00 |
| проведение работы по дополнительным образовательным программам | 1 000,00 |
| организация работы по трудовому обучению и профессиональной ориентации | 1 000,00 |
| организация работы по антитеррористической защищенности  | 1 000,00 |
| координатор по работе с сайтом гос. закупок с исполнением обязанностей контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд | 7 000,00 |
| построение и реализация персональной образовательной стратегии обучения и воспитания, тьюторское сопровождение обучающихся с ОВЗ, | 5 000,00 |
| работа в ПМПК | 1 500,00  |
| создание качественных условий для повышения квалификации педагогических работников в межаттестационный период | 8 000,00 |
| сопровождение реализации программы «Одаренные дети»,  | 5 000,00 |
| построение и реализация персональной образовательной стратегии обучения и воспитания детей с низкой мотивацией | 4 000,00 |
| работа с Интернет ресурсами (сайт школы) | 2 000,00  |
| работа с Интернет ресурсами: электронными базами данных, с компьютерными программами («Е-услуги», «КАИС», «ЕГИССО», «ФИС ФРДО», «Кадры Плюс», «Сетевой город-образования», «ИРБИС» и другие)  | 5 000,00 – 10 000,00 |
| организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, работа с библиотечным фондом | 6 000,00 |
| организация работы в рамках реализации проекта «Уральская инженерная школа» | 2 000,00 |
| организация работы в рамках реализации проекта «Промышленная карта Урала» | 1 000,00 |
| организация работы в рамках реализации проекта «Российское движение школьников» | 3 000,00 |
| организация методической работы с обучающимися и их родителями на 1 ступени обучения (кабинет «Светофор») | 1 500,00 |
| работа в бракеражной комиссии | 1 000,00 |
| организация льготного питания обучающихся (постановка на бесплатное питание, ежедневный учет, выдача справок по размеру дотации на питание) | 1 500,00 |
| организация питания по абонементу всех обучающихся (ежедневный учет кол-ва питающихся по классам, ежемесячные отчеты по питанию)  | 3 000,00 |
| выполнение работы уполномоченного по охране труда:- за работу в рамках общественно-государственного характера управления: разработка макетов локальных нормативных актов по охране труда, согласование локальных нормативных актов по охране труда работодателя) | 2 000,00  |
| обеспечение качественной организации работы по прохождению периодических медицинских осмотров работников образовательной организации | 1 500,00  |
| внеклассная работа с учащимися на школьном, городском и областном уровнях | 3 000,00 – 4 000,00 |
| организация профилактических мероприятий, направленных на уменьшение детского травматизма, оформление документации по несчастным случаям с обучающимися | 1 000,00 |
| качественное и своевременное оформление документов в области обработки и обеспечения безопасности персональных данных  | 2 000,00 – 4 000,00 |
| своевременное и качественное ведение банка данных детей: малообеспеченных, многодетных, опекаемых, инвалидов. Составление списков в отдел социальной политики | 2 000,00 – 4 000,00 |
| консультации и дополнительные занятия с обучающимися «группы риска» | 200,00/1 час/мес |
| консультации и дополнительные занятия с обучающимися, с высокой мотивацией к обучению | 200,00/1 час/мес |
| реализацию дополнительных образовательных программ, программ внеурочной деятельности, проведение дополнительных занятий по отдельным предметам, в том числе за проведение занятий для обучающихся, отнесенных к специальной медицинской группе по физической культуре  | 750,00/1 час/мес (без учета квалификации) |
| организация внеурочной деятельности | 750,00/1 час/мес (без учета квалификации) |
| работа по организации и руководству городского музея при ОУ | 2 000,00 |
| исполнение обязанностей Председателя ПК ОУ | 3 000,00 |
| организация работы по мониторингу и физической подготовленности обучающихся ОУ | 1 000,00 |
| работа над проектами и привлечение к исследовательской деятельности обучающихся | 3 000,00 |
| организация работы по гражданской обороне и ликвидации чрезвычайных ситуаций в ОУ | 1 500,00 |
| работа по составлению расписания уроков обучающихся | 5 000,00 |
| организация работы с опекаемыми детьми, проживающими в микрорайоне ОУ | 1 000,00 |
| работа по созданию комплекса условий для обеспечения гарантий прав молодых специалистов в их профессиональном самоопределении | 2 000,00 |
| уборка туалета (1 ед.) | 300,00 |

Иная работа, не предусмотренная настоящим Положением и не входящая в круг основных обязанностей (устанавливается доплата по приказу директора и в зависимости от объема выполнения работ)

**Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

53. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Стимулирующие выплаты работникам МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

54. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4) личный вклад в развитие общеобразовательного учреждения

5) работа, не входящая в круг основных обязанностей

55. К стимулирующим выплатам относится доплата за стаж работы в сфере образования педагогическим работникам:

от 0 до 5 лет – 500,00 рублей

от 6 до 10 лет – 750,00 рублей

от 11 до 15 лет – 1 000,00 рублей

от 16 до 20 лет – 1 250,00 рублей

от 21 до 25 лет – 1 500,00 рублей

от 26 до 30 лет – 1 750,00 рублей

от 31 года и выше – 2 000,00 рублей

Размер выплат стимулирующего характера определяется МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

56. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

57. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАОУ «СОШ № 5 с УИОП».

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

58. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1. за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 3 000,00 рублей.
2. за звание «Мастер спорта международного класса» - 3 000,00 рублей
3. за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 5 000,00 рублей.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом МАОУ «СОШ № 5 с УИОП», трудовым договором.

59. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

61. В целях социальной защищенности работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» применяется единовременное премирование работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП»:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при объявлении благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии»;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП».

62. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП».

Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП» в зависимости от его качества, мотивации на позитивный результат деятельности.

2. Положение распространяется на все категории работников МАОУ «СОШ № 5 с УИОП».

Определяются следующие отчетные периоды:

- ежемесячно,

- 1 раз в квартал,

- 1 раз в полгода,

- на учебный год.

Общеобразовательным учреждением устанавливаются следующие основания (критерии) премирования работников.

**Критерии оценки результативности деятельности**

**педагогических работников, УВП персонал, МОП**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** | **Баллы** |
| 1 | Курсы повышения квалификации | 0-1 |
| 2 | Проектная деятельность (издание публикации, методических разработок и пр. форм, иллюстрирующих педагогический опыт) | 0-2 |
| 3 | Обобщение и распространениесобственного педагогического опыта | Школьный 0-1 Муниципальный 0-2 Рeгиональный 0-3 |
| 4 | Использование инновационных и Интернет-технологий:-использование на уроках в системе-участие учеников и учителя в Интернет - проектах-размещение информации на школьном Интернет-сайте -использование современных технических средств обучения всистеме (компьютер, DVD. проектор, интерактивные доски и др.)- пополнение школьной медиатеки | 0-1 |
| 5 | Открытые уроки, внеклассные мероприятия | Школьный Участие 0-1 МуниципальныйУчастие 0-2 Рeгиональный Участие 0-3 |
| 6 | Результаты участия педагога в конкурсах профессиональногомастерства | Школьный 0-1(призер, победитель) Муниципальный 0-2 (призер, победитель) Рeгиональный 0-3(призер, победитель)Всероссийский 0-4(призер, победитель)  |
| 7 | Результативное участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах разного уровня | Школьный 0-1(призер, победитель) Муниципальный 0-2 (призер, победитель) Рeгиональный 0-3(призер, победитель)Всероссийский 0-4(призер, победитель) |
| 8 | Эффективная проектная деятельность (реализация проектов) | Школьный 0-1 Муниципальный 0-2 Рeгиональный 0-3 |
| 9 | Формирование и развитие УУД на уроках и во внеурочной деятельности | 0-1 |
| 10 | Мониторинг деятельности обучающихся | 0-1 |
| 11 | Результаты участия в социально значимых проектах по реализации ФГОС | 0-3 |
| 12 | Размещение информации в школьных СМИ (сайт, газета, стенд, и т.д.) | 0-1 |
| 13 | Использование собственных Web–страниц в УВП | 0-2 |
| 14 | Результаты реализации услуги «Электронный дневник» | 0-3 |
| 15 | Результаты ведения школьной документации в соответствии синструкциями- личные дела- журнал по ТБ | 0-1 |
| 16 | Результаты аналитической деятельности педагога (мониторинг) | 0–2 |
| 17 | Результаты дежурства учителя:- отсутствие травм во время дежурства- сохранность имущества организации | 0-1 |
| 18 | Результаты работы по учёту посещаемости- отсутствие в классе обучающихся, пропускающих занятия понеуважительной причине- отсутствие опозданий в классе | 0-1 |
| 19 | Результаты работы по сохранностиимущества кабинета и его оснащение:- санитарное состояние,- методическое обеспечение,- техника безопасности,- эстетика | 0-2 |
| 20 | Результаты организации горячегопитания:- количество питающихся (полноценным завтраком)- 50 -60%- от общего числа обучающихся класса- 61-70% - от общего числа обучающихся класса- 71-90% - от общего числа обучающихся класса- 91-100% - от общего числа обучающихся класса |  1234 |
| 21 | Результаты посещений учрежденийкультуры, экскурсий, походов | 1 балл за каждое мероприятие |
| 22 | Результаты участия класса в общешкольных мероприятиях | 0-1 (призер, победитель) |
| 23 | Результаты участия класса школьных, городских, региональных мероприятиях (непосредственное участие классного руководителя) | Школьный 0-1 Муниципальный 0-2 Рeгиональный 0-3 |
| 24 | Результаты работы классного руководителя (школьная форма, травматизм, соблюдение правил поведения в школе) | 1 балл за каждую позицию |
| 25 | Активная общественная позиция- участие в ремонте ОО,- в общественных мероприятиях,- в субботниках- экспертных группах | 0-30-20-10-2 |
| 26 | Эффективная работа по повышению качества образования | 0-3 |
| 27. | Исполнительская дисциплина: - мониторинг индивидуальных достижений обучающихся- качественная успеваемость по предмету во всех классах - общественная активность | 0-20-10-3 |
| 28 | Сбор материалов для музеев, поисковая работа в музеях | 0-3 |
| 29 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | 0-3 |
| 30 | Повышение квалификации по личной инициативе | 0-2 |
| 31 | Работа с опекаемыми детьми их законными представителями | 0-1 |
| 32 | Системная работа с одаренными детьми | 0-3 |
|  33 | Системная работа с детьми «группы риска» и с детьми из неблагополучных семей | 0-3 |
| 34 | Системна работа с детьми с ОВЗ | 0-3 |
| 35 | Работа в комиссиях | 0-1 |
| 36 | Организация внеурочной деятельности | 0-1 |
| 37 | Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий | 0-3 |
| 38 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Критерии оценки результативности деятельности**

**классного руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерий  | Баллы |
| 1 | Работа проводится периодически, составляются акты обследования семьи, посещение семьи не реже 1 раза в четверть | 0-1 |
| 2 | Работа проводится систематически, составляются акты обследования семьи, посещение семьи не реже 1 раза в месяц | 0-2 |
| 3 | Количество учащихся, удовлетворенных жизнедеятельностью класса |
| 10-30%  | 0-1 |
| 31-60%  | 1-2 |
| 61-100%  | 2-3 |
| 4 | Количество родителей, удовлетворенных жизнедеятельностью класса |
| 10-30%  | 0-1 |
| 31-60%  | 1-2 |
| 61-100%  | 2-3 |
| 5 | Увеличение числа обучающихся, вовлечённых во внеурочную и внеклассную деятельность | 0-1 |
| 6 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**заместителя директора по административно-хозяйственной части**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №   | Критерий   | Показатели  | Шкала  |
| 1  | Обеспечениеруководствахозяйственнойдеятельностью исохранениематериально-технической базыОУ. | Планирование работы по укреплению материально-технической базы школы | 0-1  |
| Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение | 0–1  |
| Контроль за техническим состоянием здания, помещений школы | 0–1  |
| Организация своевременного ремонтаобъектов и техническое обслуживание  | 0-1  |
| 2  | Проведение ежегодной инвентаризации, учета и списания материально – технических средств.  | Создание условий для сохранности имущества | 0-1  |
| Обеспечение работников школы предметами хозяйственного обихода  | 0-1  |
| Контроль за рациональным расходованием материалов и средств для хозяйственной деятельности  | 0-1  |
| Организация оснащения образовательного процесса оборудованием, наглядными пособиями, мебелью и т.д.  | 0-1  |
| 3  | Степенькоординацииработывспомогательногоперсонала. | Организация рабочих мест персонала в соответствии с санитарными нормами | 0-1  |
| Обеспечение исправности ограждений, ворот и заборов | 0-1  |
| Наличие и исправность средств пожаротушения | 0-1  |
| Содержание в порядке подвальных, технических и подсобных помещений, электрощитовой | 0-1  |
| Контроль за состоянием электрооборудования | 0-1  |
| Обеспечение соблюдения обслуживающимперсоналом школы установленных правилтрудовой внутреннего распорядка дня | 0-1  |
| 4 57 | Организация иреализациямероприятий пообеспечениюбезопасностиобучающихся исотрудников впомещениях и натерритории ОУ. | Степень и эффективность участия в проведениимероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации образовательного процесса | 0-1  |
| Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий | 0-3 |
| Сложность и напряженность в работе (инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда) |   0-3 |
| Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых пользователей |  0-3 |
| 6  | Дополнительныепоказатели | Своевременное заключение необходимых договоров | 0-2  |
| Подготовка школы к новому учебному году |  0-3  |
| Благоустройство территории |  0-2  |
| Активная жизненная позиция |  0-1  |

**Таблица критериев и показателей работы**

**библиотекаря**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала баллов  |
| 1 | Наличие плана  работы библиотеки,  составленного в соответствии с библиотечными нормами и координация его с  воспитательной работой школы  | 0-1 |
| 2 | Полнота охвата  чтением детей и учителей  | 0-1 |
| 3 | Наличие правил пользования библиотекой, расписание работы библиотеки   | 0-1 |
| 4 | Организация читательских конференций, литературных вечеров, книжных выставок  | 0-1 |
| 5 | Правильная организация книжного фонда учебников, художественной методической литературы  | 0-1 |
| 6 | Активность в комплектовании фонда художественной  методической литературы, фонда учебников и периодики, регулярная работа в этом плане с заместителями директора и директором школы  | 0-1 |
| 7 | Ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек  | 0-1 |
| 8 | Систематичность посещения мероприятий методкабинета: семинаров, практикумов  | 0-1 |
| 9 | Проявление активности в укреплении материально – технической базы библиотеки  | 0-1 |
| 10 | Наличие в библиотеке медиотеки и электронного каталога  | 0-1 |
| 11 | Ведение тематического каталога по изданиям периодической печати  | 0-1 |
| 12 | Активная жизненная позиция | 0-1 |

   **Таблица критериев и показателей работы**

**документоведа (делопроизводителя, секретаря-учебной части)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Качество организационно-технического обеспечения административно распорядительной деятельности директора школы | 0-2 |
| 2 | Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения | 0-1 |
| 3 | Кадровое делопроизводство | 0-2 |
| 4 | Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) | 0-2 |
| 5 | Содержание оборудования в исправном состоянии | 0-1 |
| 6 | Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности | 0-1 |
| 7 | Отсутствие жалоб | 0-1 |
| 8 | Организация делопроизводства по учащимся | 0-2 |
| 9 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**инженера - программиста**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Бесперебойная работа компьютерной техники | 0-2 |
| 2 | Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов  | 0-1 |
| 3 | Качественное техническое сопровождение сайта школы | 0-2 |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов | 0-2 |
| 5 | Помощь в техническом обеспечении учебно – воспитательных мероприятий | 0-2 |
| 6 | Проведение лекций, обучающих семинаров для преподавателей и учащихся | 0-3 |
| 7 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**лаборанта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Обеспечение высокого уровня охраны труда, пожаро- и электробезопасности при производстве лабораторных работ | 0-2 |
| 2 | Сохранение и содержание в исправности лабораторного оборудования | 0-2 |
| 3 | Своевременная качественная подготовка лабораторного практикума | 0-2 |
| 4 | Систематическое обновление инструкций по выполнению лабораторных работ | 0-2 |
| 5 | Осуществление помощи учителю при защите лабораторных работ, занятий с отстающими учащимися и т. д. | 0-2 |
| 6 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**специалиста по охране труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Отсутствие травм за отчётный период | 0-2 |
| 2 | Соблюдение графика инструктажей с персоналом | 0-2 |
| 3 | Разработка методических пособий | 0-2 |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны родителей,учащихся, педагогов | 0-2 |
| 5 | Проведение лекций, обучающих семинаров для сотрудников школы | 0-3 |
| 6 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**уборщика служебных помещений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Соблюдение чистоты в помещениях (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования) | 0-1 |
| 2 | Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение | 0-1 |
| 3 | Выполнение и соблюдение норм СанПиНа | 0-1 |
| 4 | Подготовка ОУ к учебному году | 0-2 |
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей  | 0-2 |
| 6 | Качественное выполнение срочного задания | 0-2 |
| 7 | Генеральная уборка и дезинфекция помещений чаще, чем предусмотрено по СанПиНу | 0-1 |
| 8 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**гардеробщика**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1  | Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение | 0-2 |
| 2  | Выполнение норм СанПиНа | 0-1 |
| 3  | Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки использования первичных средств пожаротушения | 0-1 |
| 4  | Поддержания в чистоте помещения гардероба | 0-1 |
| 5  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей | 0-2 |
| 6  | Подготовка ОУ к учебному году | 0-2 |
| 7 | Активная жизненная позиция | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**рабочего по обслуживанию здания,  электрика, дворника**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Текущий капитальный ремонт мебели, сантехники и канализации  | 0-1 |
| 2 | Ремонт электрооборудования и освещения | 0-1 |
| 3 | Исправление технических неполадок в кабинетах школы | 0-1 |
| 4 | Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории | 0-1 |
| 5 | Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты | 0-1 |
| 6 | Подготовка ОУ к учебному году | 0-2 |
| 7 | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей | 0-2 |
| 8 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**сторожа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Обеспечение охраны, пожаро – и электробезопасности во время дежурства | 0-2 |
| 2 | Сохранение имущества | 0-2 |
| 3 | Своевременный обход здания и сообщение заместителю директора по АХР | 0-1 |
| 4 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**заместителей директора по воспитательной и учебно-воспитательной работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Результаты высокого уровня организации ипроведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся:- отсутствие неудовлетворительныхрезультатов- высокие результаты по предметам (80-100баллов) за каждый предмет | 0-30-4 |
| 2 | Результаты высокого уровня организации иконтроля внеурочной деятельности:- призовые места при реализации проектов | Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Рeгиональный 0–3Всероссийский 0-4 |
| 3 | Результаты своевременного и качественноговедения базы данных детей школы, отсутствие замечаний при ведении базы данных выпускников | 0-3 |
| 4 | Результаты работы по анализу ВШК- оперативная организация по устранениюзамечаний по результатам ВШК | 0-3 |
| 5 | Результаты своевременной профилактики по:- сохранению численности контингента- увеличению численности контингента | 0-20-2 |
| 6 | Результаты оказания методической помощи- победа в профессиональных конкурсах | Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Рeгиональный 0–3Всероссийский 0-4 |
| 7 | Выступления на семинарах, открытыхмероприятиях (за каждое), обобщение опыта | Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Рeгиональный 0–3Всероссийский 0-4 |
| 8 | Результаты качественного административного дежурства- отсутствие жалоб- отсутствие травм- сохранность имущества | 0-10-10-1 |
| 9 | Результаты контроля за ведением школьнойдокументации- отсутствие замечаний в классных журналах- отсутствие замечаний по проверке тетрадей- отсутствие замечаний по ведению протоколов- отсутствие замечаний по ведению протоколов МО- отсутствие замечаний по ведению электронного журнала | 0-10-10-10-10-1 |
| 10 | Результативная работа по предпрофильной ипрофильной подготовке- взаимодействие с ВУЗами и СУЗами- организация профильных классов- разработка элективных курсов- учёт и организация массовых мероприятий попрофессиональной ориентации | 0-10-10-10-1 |
| 12 | Результаты работы по повышению качества знаний35 до 50% качества знаний51 до 70 качества знаний71 – 100 % качества знаний | 0-11-33-4 |
| 13 | Высокий уровень организации и контроля методической и инновационной работы в образовательном учреждении |  0-3 |
| 14 | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения | 0-3 |
| 15 | Своевременная и качественная подготовка, нормативных документов, программ | 0-3 |
| 16 | Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса | 0-3 |
| 17 | Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий | 0-3 |
| 18 | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых пользователей | 0-3 |
|   19 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**педагога-психолога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1 | Своевременное и качественное ведение баз данных детей школы и микрорайона, охваченных различными видами контроля | 0-1 |
| 2 | Выступления на семинарах, открытыхмероприятиях (за каждое), обобщение опыта | Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Рeгиональный 0–3 Всероссийский 0-4 |
| 3 | Высокая организация проведения мероприятий | Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Рeгиональный 0–3 Всероссийский 0-4  |
| 4 | Результаты работы по предпрофильной подготовке- увеличение численности обучающихся, определившихся в профиле | 0-2 |
| 5 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**социального педагога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
| 1. | Результаты работы с детьми группы социального риска:  -снижение численности обучающихся, стоящих на учёте-отсутствие обучающихся, стоящих на учёте. | 0-20-3 |
| 2 | Реализация программы «Здоровое питание» :-80 -100 % питающихся обучающихся-снижение числа заболеваний средиобучающихся. | 0-30-2 |
| 3 | Результаты работы по профилактике правонарушений: -снижение числа правонарушений-отсутствие правонарушений |  0-2 0-3 |
| 4 | Результаты работы по предотвращению пропусков обучающимися: -своевременный и качественный учёт и контроль над обучающимися, систематически пропускающими занятия без уважительной причины  | 0-2 |
| 5 | Снижение количества обучающихся, опаздывающих на занятия | 0-1 |
| 6 | Отсутствие опозданий обучающимися | 0-2 |
| 7 | Отсутствие не обучающихся | 0-3 |
| 8 | Активная жизненная позиция  | 0-1 |

**Таблица критериев и показателей работы**

**педагога – организатора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Шкала  |
|  |
| 1 | Результаты участия самоуправления в социально значимых мероприятиях |  Школьный 0–1 Муниципальный 0–2 Рeгиональный 0–3 Всероссийский 0-4 |
|  2 | Активная жизненная позиция | 0-1 |

 Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются премиальной комиссией образовательного учреждения, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с профсоюзной организацией по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и его заместителей

– единовременно, один раз в месяц, один раз в квартал, один раз в полгода, один раз в год.

 **Расчет премии**.

Ежемесячный размер премии конкретного работника рассчитывается следующим образом:

- определяется общее количество баллов, набранное работником по показателям премии.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. работника | 1показатель  | 2 показатель  | 3 показатель  | ……показатель | Общий балл выполнения показателей премирования |

 Где 1, 2 , 3 , … и т.д. показатели премирования группы персонала, к которой относится работник,

«Цена» одного балла составляет 500 рублей.

Общее количество баллов по каждому работнику умножается на «цену» 1 балла.

Премирование работников общеобразовательного учреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

Настоящее Положение вступает в силу с 15 мая 2020 года

**Приложение 1**

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 11 500,00 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 12 000,00 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 12 100,00 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор по сопровождению детей с ОВЗ; тьютор по профориентации; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 13 000,00 |

**Приложение № 2**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 7 880,00 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 8 100,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист | 8 460,00 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 8 800,00 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 9 140,00 |
| 4 квалификационный уровень | механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 9 520,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | секретарь-учебной части; бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юрисконсульт | 9 140,00 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9 520,00 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 9 930,00 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 10 330,0 |

**Приложение № 3**

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Заведующий костюмерной, аккомпаниатор | 7 020,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Библиотекарь; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер | 9 025,00 |

**Приложение № 4**

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | гардеробщик; грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории | 8 400,00 |
| кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды | 8 600,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 8 400,00 |
| маляр; швея | 8 400,00 |
| машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур | 8 400,00 |
| водитель автомобиля; столяр; повар | 8 400,00 |
| электрогазосварщик;  | 8 400,00 |
| 2 квалификационный уровень | слесарь-ремонтник; охранник | 8 600,00 |