

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено
Директор Довыдович А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
Мищенко С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

Положение о системе оплаты труда работников МКОУ Андреевской СОШ Баганского района Новосибирской области

І. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Андреевской средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Геннадия Андреевича Приходько

(наименование учреждения) (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 гг. (далее-ООС Минобр НСО);

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, на 2020 -2022 гг.

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- выплат из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№ 17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 14 числа текущего месяца и 29 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке «Левобережный» (ПАО), г. Новосибирск или в Сибирском банке ПАО Сбербанк.

1.7. При выплате заработной платы 30 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*Приложение №6*).

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер (руководитель бухгалтерского центра).

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ_{ст р} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

ФОТ_{б др пед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор и др.);

ФОТ_{б ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР));

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (вожатый, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения)*, а также связанного с учебным процессом (лаборант, системный администратор и др.)*.

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 20 процентов.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

$$\text{ФОТ}_{\text{буч}} = \text{ФОТ}_{\text{оуч}} + \text{ФОТ}_{\text{спуч}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{буч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{оуч} – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{спуч} – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.4. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_m = \text{ФОТ}_{б\ m} + \text{ФОТ}_{ст\ m}$, где

ФОТ_м - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

ФОТ_{б м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (завхоз)*;
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)*;
- иного персонала (работники столовой, и др.)*, согласно утвержденному штатному расписанию;

✓ **ФОТ_{ст м}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается *приложением №1* к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 гг. (Приложение №3 к ООС):

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (за исключением учителей),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13 июня 2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (с учетом изменений):

- рабочим общеотраслевых профессий.

4.2. Размеры ставок заработной платы учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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

№ п/ п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3

1	Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель (музыкально- теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
9	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
11	Старший воспитатель	Воспитатель,

		педагог – организатор
12	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог педагог дополнительного образования
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
14	Методист	(старший) методист, (старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
15	Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
16	Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
17	Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю) (старший) педагог дополнительного образования
18	Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
19	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
20	Тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ОЧ}_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{оуч}} \times 245}{\text{В} \times 365}, \text{ где}$$

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя;

ФОТ_{оуч} - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), индивидуального обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размеры ставок заработной платы учителей, устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.4. Тарифного соглашения к ООС НСО, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы, среднегодового количества недель в месяц и коэффициента при наличии квалификационной категории по формуле:

$$\text{Ст}_{\text{уч}} = \text{ОЧ}_{\text{уч}} \times \text{Нч} \times \text{К}_{\text{нед}} \times \text{К}_{\text{кв}}^*, \text{ где}$$

Ст_{уч} - ставка заработной платы учителя в месяц;

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя 114,7 руб. (не менее минимального размера в соответствии *пунктами 2.3, 4, 2.3.5 Тарифного соглашения*);

Нч - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);

К_{нед} – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 (365/12/7 = 4,35);

К_{кв} – коэффициент, учитывающий наличие квалификационной категории учителя: первой – 1,1, высшей – 1,2.

5.3. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год (примерная форма приведена *в приложении № 2* к настоящему Положению).

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.2., с учетом количества часов учебных занятий фактически проводимых по учебному плану.

5.5. Регулирование оплаты труда учителей, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4 классов в классы-комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную санитарными правилами СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи". Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера:**

➤ за работу в сельской местности - руководителям и специалистам в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору;

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. 8%,
 Класс условий труда (вредный) 3.4. 10% ,
 Класс условий труда (опасный) 4 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

➤ **за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников**, в соответствии с перечнем, установленным в ООС Минобр НСО:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20*
3	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, реализующие интегрированные дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области физической культуры и спорта, или образовательные программы среднего профессионального образования в области искусств, с интегрированными с образовательными программами основного общего и среднего общего образования	педагогические работники	15
4	Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, где по условиям труда рабочий день работников разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	женщины	30
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники	10

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся

(воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм Санитарные правила СП 2.4.3648-20" Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

К другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

****При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (ставки заработной платы) работника осуществляются за каждую их них.**

Перечень работающих с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждений, согласно перечню в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

➤ **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

6.2. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

6.3. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, включает следующие виды выплат*:

➤ выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности педагогического работника:

методическая работа;

классное руководство;
заведование кабинетами;
проверка тетрадей;

➤ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:

индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;

за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы;

другую деятельность;

➤ выплаты компенсационного характера, в соответствие с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.

7.2. Размеры выплат устанавливаются *в приложении №3* к настоящему Положению.

7.3. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

7.4. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в указанное Положение по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства.

Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является

рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

9.1. Виды выплат:

- ✓ надбавки постоянного характера:
 - за ученую степень, ученое звание;
 - за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
 - молодым специалистам (в течение трех лет работы);
- ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждения за определенный период (*год, полугодие, квартал, месяц*) по утвержденным критериям **по каждой должности**;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию **однократно** при прохождении аттестации на первую или высшую категорию);
- ✓ премии по итогам календарного периода (*год, полугодие*);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений выплачивается **однократно** при прохождении аттестации на первую категорию в размере 10% , высшую категорию в размере 20% от оклада, ставки заработной платы.

9.3. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\Phi OT_{ст\ суб.} = \Phi OT_{ст\ пед} + \Phi OT_{ст\ увп} + \Phi OT_{ст\ ауп} **$, где:

$\Phi OT_{ст\ суб.}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\Phi OT_{ст\ пед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ);

$\Phi OT_{ст\ увп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (вожатый, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения);

$\Phi OT_{ст\ ауп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР(ВР).

9.4. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{ст\ пед} = \Phi OT_{пед\ пост} + \Phi OT_{пед\ дл}$, где:

ФОТ_{ст пед} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{пед пост} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

ФОТ_{пед дл} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) по установленным критериям.

9.5. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального** бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$$\text{ФОТ}_{ст м} = \text{ФОТ}_{ст др^{**}} + \text{ФОТ}_{ст mop} + \text{ФОТ}_{ст ин}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ст м} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ_{ст др^{}}** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтер)*.

ФОТ_{ст mop} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)*;

ФОТ_{ст ин} - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.*).

9.6. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено **в приложении № 4** к настоящему Положению.

9.7. Стимулирующие выплаты работникам постоянного характера определяются в соответствии с **приложением №7** Положения и выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующую согласно Положению о материальном стимулировании работников МКОУ-Андреевской СОШ, утвержденного локальным актом учреждения, которая организует работу в соответствии с разделом III настоящего Положения.

9.8. Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в **приложение №8**, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

9.9. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

9.10. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода (либо установление премий) не начисляются в случаях:

✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;

✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка

результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

- ✓ применения дисциплинарного взыскания;

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов

9.11. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения.

9.12. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии определяются по балльной системе:

- педагогическому персоналу, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, иным работникам, связанным с учебным процессом, младшему обслуживающему персоналу иным работникам согласно Положению о материальном стимулировании работников МКОУ Андреевской СОШ

- работникам структурного подразделения МКОУ Андреевской СОШ

- ДОУ Андреевский детский сад – *Приложение № 10*

9.13. При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

9.14. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*Приложение № 9*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяца).

9.15. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

9.16. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость балла отражает в протоколе.

9.17. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с указанием должности), стоимости балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников.

9.18. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

Х. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

10.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

10.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

10.4. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям

XI. Требования к организации работы Комиссии

11.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников по каждой должности в соответствии с утвержденными критериями.

11.2. Комиссия состоит в количестве 5. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ (завхоз), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности.

11.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

11.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (если указанный порядок установлен локальным актом Положением о Комиссии);

- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

11.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет протокол заседания комиссии.

11.6. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

11.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

11.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Бухгалтер школы (работник бухгалтерского центра):

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

11.9. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

XII. Заключительное положение

13.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

*Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевской СОШ
(наименование учреждения)*

Принято на собрании

Утверждено:

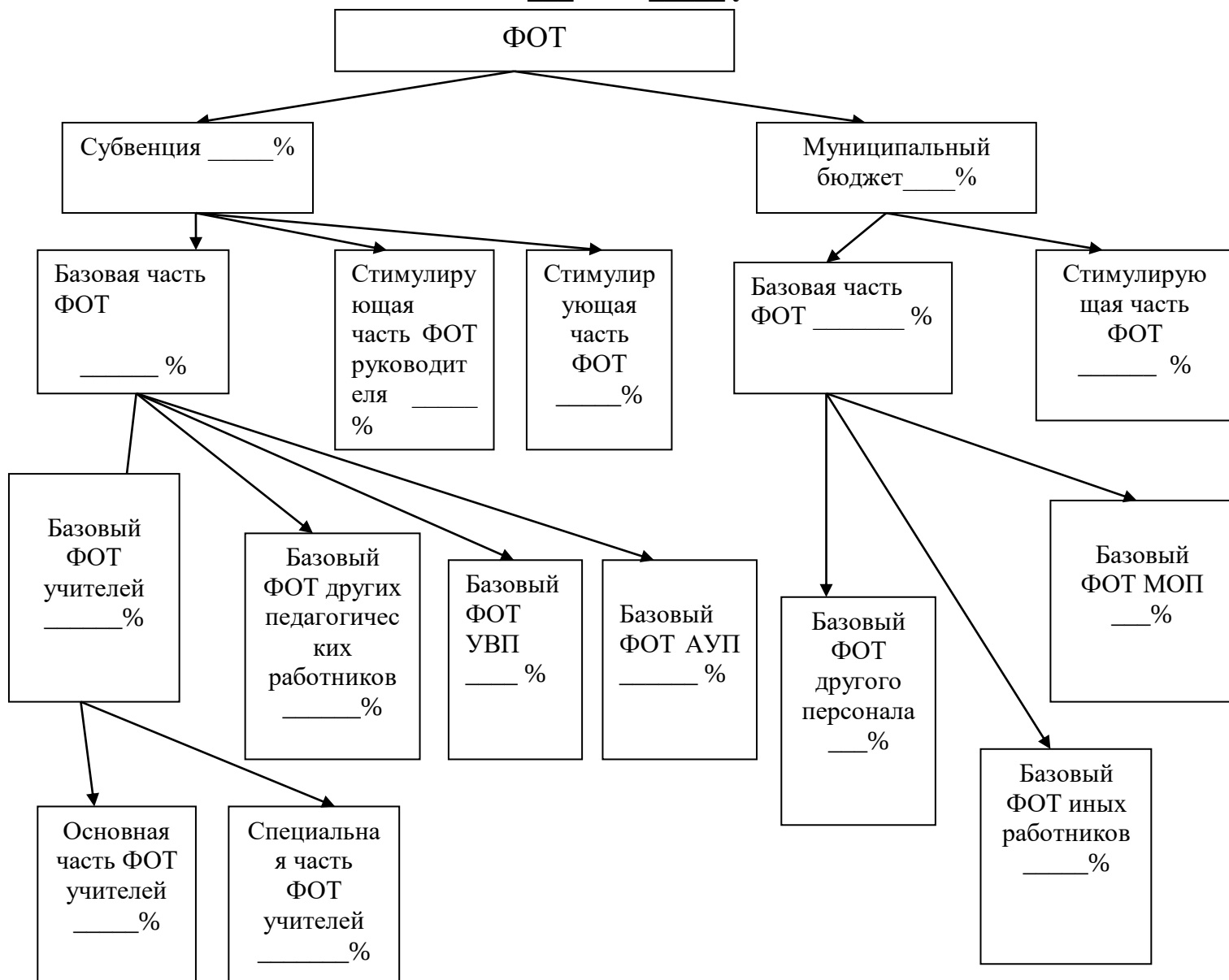
Мотивированное мнение:

коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194

Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

**Структура фонда оплаты труда учреждения (план)
на _____ учебный год***



* при внесении изменений с примечанием (действует с _____).

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевской СОШ

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Миценко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

Тарификация педагогического персонала
на «1» сентября «_____» года

стоимость часа																														
№ п/п	ФИО	должность	Квалификационная категория (кк)	Оклад, ставка заработной платы* (114,7*18*4,35* коэф кк)	Число часов в неделю			Оплата за часы в месяц (из расчета ставки)			Итого оплата за часы (9+10+11)	Компенса- цион- ные выплаты (в том числе за работу в сельской местности отдельно) **			Выплаты из специальной части**													итого начис лено (13+1 6+28)	Районный коэффициент	Всего
					1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы		% (от оплаты	кол-во часов	сумма	За слож ность предм ета	За клас сное руко водс тво	За заведов ание кабине том	За проверку тетрадей	За методи ческую работу	Други е выпла ты	Итого (18+19 +21+24 +25+27)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

Заместитель директора по УВР _____ Ведущий экономист _____

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от
«01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

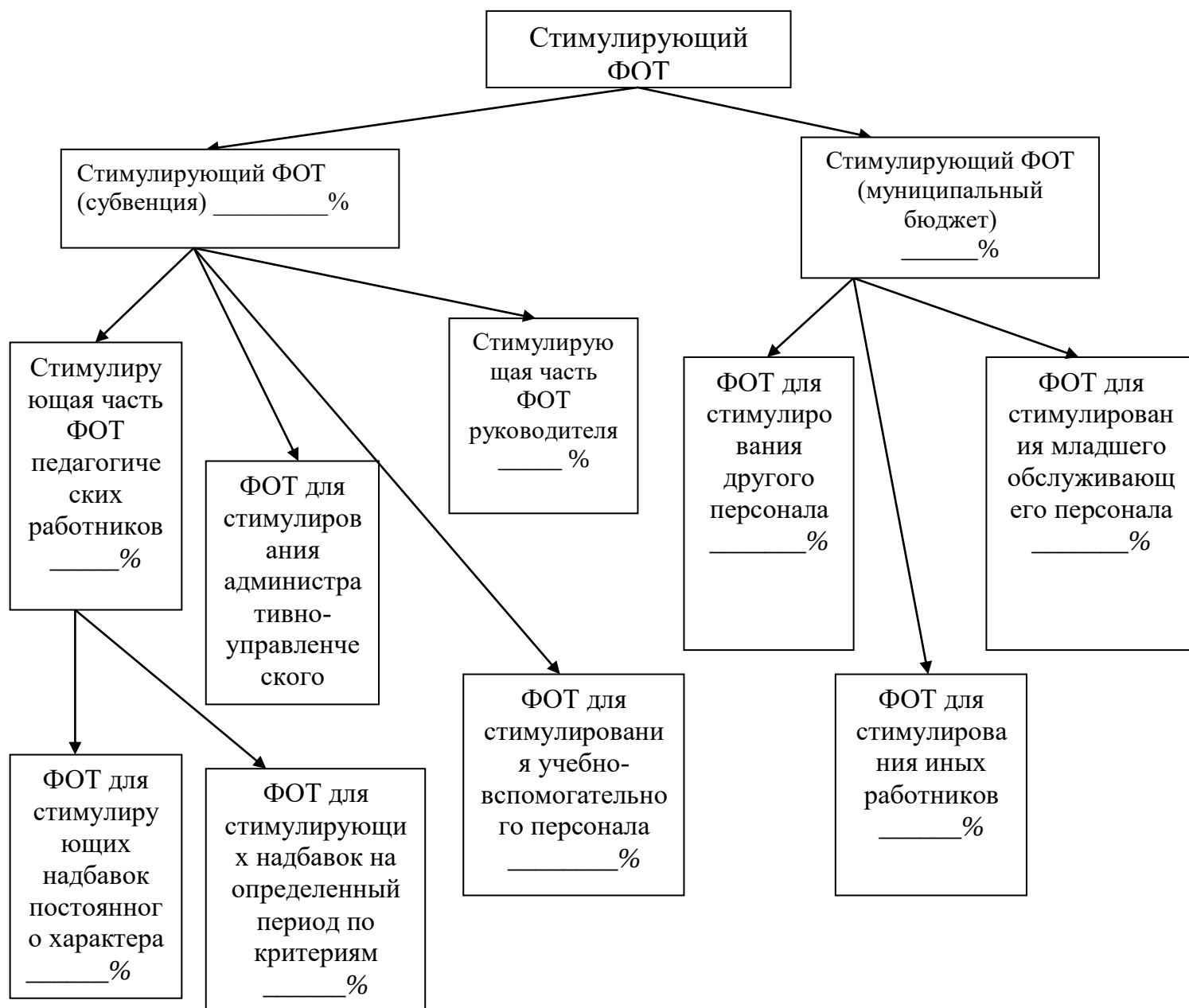
№ п.п.	Виды выплат и условия	Рекомендуемое значение	
		%	Размер, руб.
1.	За квалификационную категорию: - соответствие занимаемой должности, коэффициент – 1,0; - вторая категория, коэффициент – 1,0; - первая категория, коэффициент – 1,1; - высшая категория, коэффициент – 1,2; - фиксированная доплата за высшую категорию – 140 рублей.		
2.	За руководство МО (соответствии с планом работы)		
	За руководство районным МО		1000 рублей
	За руководство школьным МО		500 рублей
3.	За классное руководство		
	Педагогическим работникам из расчета за каждого ученика		71,42 рублей (за каждого ученика)
4.	За заведование кабинетом		
	В соответствии с категорией кабинета по итогам аттестации (приказом руководителя создается комиссия)		
	высшая категория		593 рубля
	первая категория		543 рубля
	соответствие		494 рубля
5.	За проверку тетрадей (за каждого ученика в месяц): Русский язык + литература 5-11 класс – 18 рублей х 2, Русский язык 1-4 класс – 18 рублей; Математика (алгебра + геометрия) 5-11 класс – 14 рублей; Математика 1-4 класс – 14 рублей; Физика, химия, биология, природоведение, окружающий мир 1-4 класс, английский язык – 7 рублей; История, география, обществознание, черчение, информатика – 5 рублей.		
6.	За подготовку к лабораторным работам, при условии выполнения лабораторных работ в полном объеме в соответствии с учебным планом (в случае отсутствия в штатном расписании ставки лаборанта):		
	Физика		600 рублей
	Химия		600 рублей
7.	За внеурочную работу по физическому воспитанию		850 рублей

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от
«01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Миценко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



*Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевская СОШ
(наименование учреждения)*

*Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3*

*Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194*

*Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7*

**Положение
о материальном стимулировании работников
МКОУ Андреевской СОШ
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников МКОУ Андреевской СОШ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящихся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 гг. (далее – ООС Минобр НСО), районным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Баганского района Новосибирской области, находящимся в ведении МКУ «Управление образованием Баганского района» на 2020-2022 годы, дополнительным соглашением к районному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным учреждениям Баганского района Новосибирской области, находящимся в ведении МКУ «Управление образованием Баганского района» на 2020-2022 годы.

1.2. Настоящее Положение определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач, укреплению материально-технической базы, повышению качества воспитательно-образовательного процесса, а также закреплению в Учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения и порядок их установления определяются Учреждением, в пределах средств, направляемых на стимулирование работников, закрепляются в коллективном договоре и в данном Положении.

1.4. Решение об установлении стимулирующих выплат согласовывается с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, по представлению заместителей директора о выполнении качественных показателей деятельности, являющихся основанием для стимулирования, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

1.5. Положение принимается на общем собрании коллектива Учреждения.

II. ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ ОЦЕНКЕ ТРУДА.

2.1. При оценке труда в Учреждении учитываются следующие показатели:

- высокая результативность и качество работы;
- профессиональное мастерство;

- применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

3.2. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются настоящим Положением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

3.4. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться как за счёт стимулирующей части ФОТ, так и за счёт средств, направленных из экономии ФОТ (вакансии, листки временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы).

3.5. Надбавки за качественные показатели деятельности подразделяются на:

- постоянные стимулирующие выплаты;
- периодические стимулирующие выплаты;
- единовременные стимулирующие выплаты .

Сумма, направляемая на стимулирующие выплаты разных категорий работников, определяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении (далее - Комиссия).

3.6. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки постоянного характера:

- за ученую степень, учёное звание;
- за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия
- молодым специалистам (в течение 3-х лет работы);
- за квалификационную категорию однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию;
- за качественные показатели деятельности учреждения по утверждённым критериям по каждой должности;
- премии по итогам календарного периода (год, полугодие, квартал, месяц);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

3.7. Премияльные выплаты.

Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода (год, полугодие, квартал, месяц), премии за выполнение важных и особо важных заданий в соответствии с порядком, условиями и размерами, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами % от должностного оклада ставки заработной платы. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения. Установление премий не производится в случаях

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания;

3.8. Система распределения стимулирующих выплат для всех категорий работников.

В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника прилагается в *приложении №8*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до **20 числа** текущего периода (**месяца**).

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ ЗА КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ.

Наименование должности	Основание для премирования	Показатели	Количество баллов
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	1. Качество и доступность общего образования:	1.1. Соответствие оцененного учителем уровня достижений учащихся результатам внутришкольного контроля, независимой экспертизы с учетом уровня обучения ОГЭ, ЕГЭ.	
		1.1.1. ЕГЭ: - 50 – 70 баллов;	5 (за чел) в течении года
		1.1.2. ЕГЭ: - 71 – 80 баллов;	10 (за чел) в течении года
		1.1.3. ЕГЭ:- 81 – 90 баллов;	15 (за чел) в течении года
		1.1.4. ЕГЭ:- 91 – 100 баллов;	20 (за чел) в течении года
		1.1.5. ОГЭ: - сдали 100%;	20 в течении года
		1.1.6. ОГЭ: - качество 50%;	5 в течении года
		1.1.7.ОГЭ: - качество 51 – 70%;	10 в течении

			года
		1.1.8.ОГЭ: - качество 71 – 80%;	15 в течении года
		1.1.9. ОГЭ: - качество 81 – 90%;	20 в течении года
		1.1.10. ОГЭ: - качество 91 – 100%.	25 в течении года
		1.2. Результативность итоговой аттестации в форме ГИА в течении учебного года за каждого ученика справившегося на качественном уровне	
			10 (за чел)
		1.2.2. - «отлично»	15(за чел)
		1.3.ВПР: - справились 100%; (основная и средняя школа)	10
		1.3.1- подтвердили четвертную (за полугодие) отметку.	2 (за чел)
		1.4.ВПР: - справились 100%; (начальная школа)	10
		1.4.1-Подтвердили оценку на качественном уровне	2 (за чел) в течении года
		1.5 Движение общей и качественной успеваемости по возрастающей (по четвертям);	5
		1.6. Удовлетворенность родителями и учащимися уровнем преподавания данного учителя (на основе анкетирования):	1 раз в полгода
		1.6.1 - 50%;	4
		1.6.2- 51 – 70%;	6
		1.6.3- 71 – 90%;	8
		1.6.4.- 91 – 100%.	10
	2. Критерии оценивания творческой, научно- методической,	2.1 Повышение профессионального уровня:	
		2.1.1 подтверждение квалификационной категории;	2
		2.1.2. повышение квалификационной категории;	5

	профессиональ ной деятельности учителей:	2.1.3.творческий отчет: - школьный уровень;	2
		2.1.4.районный уровень;	5
		2.1.5.обобщение опыта работы: - школьный уровень;	2
		2.1.6.районный уровень;	5
		2.2 Участие в конкурсах (очное):	
		2.2.1.школьный уровень: - участие;	5
		2.2.2 призёр;	10
		2.2.3.победитель;	15
		2.2.4 районный уровень: - участие;	15 в течении полугода
		2.2.5 призёр;	20 в течении полугода
		2.2.6 победитель;	25 в течении полугода
		2.2.7 областной уровень (региональный) : - участие;	20 в течении полугода
		2.2.8. призёр;	25 в течении полугода
		2.2.9.победитель;	30 в течении полугода
		2.3 Участие в конкурсах (заочное) районный уровень:	
		2.3.1.- участие;	2
		2.3.2.призёр;	4
		2.3.3.победитель;	6
		2.3.4.Областной уровень (региональный): - участие;	5
		2.3.5.призёр;	10
		2.3.6.победитель;	15
		2.4. Инновационная деятельность	
		2.4.1. Разработка авторских материалов и их распространение среди учителей школы и района;	3
		2.4.2. Использование инновационных технологий,	

	новаторских методик в учебно-воспитательном процессе;	3
	2.4.3. Апробация инновационных программ, учебников, новых форм, методов, приёмов работы;	3
	2.5. Методическая деятельность учителя:	
	2.5.1 Проведение мастер-класса:	
	2.5.1.1- школьный уровень;	3
	2.5.1.2.- районный уровень;	6
	2.5.1.3.- областной уровень;	9
	2.5.2. Выступление на семинарах, конференциях, методических объединениях, кафедре, родительском собрании:	
	2.5.2.1 - школьный уровень;	3
	2.5.2.2. - районный уровень;	6
	2.5.2.3.- областной уровень;	9
	2.5.2.4 - участие в методических и предметных неделях;	5 (за мероприятие)
	2.5.2.5. - наставничество;	15 % в течении исполнения обязанностей
	2.5.2.6. - публикации;	5
	2.5.2.7 - открытые уроки (классные часы):	5
	2.5.2.8.- школьный уровень;	5
	2.5.2.9. - районный уровень;	10
	2.5.2.10. - областной уровень;	15
	2.6 Работа с учащимися (по предъявлению дипломов, грамот, сертификатов и т.д.) школьная олимпиада:	
	2.6.1.-участие;	2 (за чел)
	2.6.2.- призёр;	4 (за чел)
	2.6.3.- победитель;	6 (за чел)
	2.7. Районная олимпиада:	
	2.7.1.- участие;	3
	2.7.2.- призёр;	6 (за чел) в течении полугода

	2.7.3.- победитель;	9 (за чел) в течении полугода
	2.8. Областная олимпиада:	5 (за чел)
	2.8.1- участие;	8 (за чел)
	2.8.2.- призёр;	10 (за чел)в течении полугода
	2.8.3.- победитель;	15 (за чел)в течении полугода
	2.9. Школьные конкурсы:	
	2.9.1- участие;	2 (за чел)
	2.9.2.- призёр;	4 (за чел)
	2.9.3.- победитель;	6 (за чел)
	2.10. Районные конкурсы (очные):	
	2.10.1- участие;	3 (за чел)
	2.10.1.- призёр;	6 (за чел)
	2.10.3.- победитель;	9 (за чел)
	2.11.Районный конкурс (очный) командный	
	2.11.1-1 место	15
	2.11.2-2 место	10
	2.11.3. -3 место	5
	2.11.4-Участие	2
	2.12. Областные конкурсы (очные):	
	2.12.1.- участие;	5 (за чел)
	2.12.2.- призёр;	10 (за чел)
	2.12.3.- победитель;	15 (за чел)
	2.13. Районные конкурсы (заочные, дистанционные):	
	2.13.1.- участие;	1 (за чел)
	2.13.2.- призёр;	2 (за чел)
	2.13.3.- победитель;	3 (за чел)
	2.14.Областные, всероссийские, международные конкурсы (заочные, дистанционные):	

		2.14.1.- участие;	2 (за чел)
		2.14.2.- призёр;	3 (за чел)
		2.14.3.- победитель;	4 (за чел)
		2.15. Районные спортивные соревнования (командные):	
		2.15.1.- 1 место;	15
		2.15.2.- 2 место;	10
		2.15.3.- 3 место;	5
		2.15.4.-участие	2
		2.16.Областные, региональные спортивные соревнования (командные):	
		2.16.1.- 1 место;	20 в течении полугода
		2.16.2.- 2 место;	15 в течении полугода
		2.16.3.- 3 место;	10 в течении полугода
		2.16.4.-участие	5
		2.17. Районные спортивные соревнования (индивидуальные первенства):	
		2.17.1.- 1 место;	6 (за чел)
		2.17.2.- 2 место;	4 (за чел)
		2.17.3.- 3 место;	2 (за чел)
		2.17.4.-участие	1 за чел
		2.18.Областные, региональные спортивные соревнования (индивидуальные первенства)	
		2.18.1.- 1 место;	9 (за чел)
		2.18.2.- 2 место;	6 (за чел)
		2.18.3.- 3 место;	3 (за чел)
		2.18.4.-участие	2 (за чел)
		2.19. Сдача норм ГТО:	
		2.19.1.Золотой значок	20(за чел) в течении полугодия

		2.19.2.Серебряный значок	15(за чел) в течении полугоди я
		2.19.3.Бронзовый значок	10(за чел) в течении полугоди я
		3. За заведование лабораторией (физика, химия) при отсутствии лаборанта	3 в течении года
		4. Заведование ШМО	5
		5. Электронный документооборот (электронный журнал)	5
		6. За работу в профсоюзной организации	0,5
		7. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников.	5
		8.Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы	10
		9.Дежурство по школе	1,5
		10.Ведение второго классного журнала	0,5 в течении года
		11.Адаптация первоклассников на качественном уровне в течении полугода	7
		12. Сопровождение обучающихся на выездные мероприятия	4
		13.Ведение дневника динамических наблюдений обучающихся с ОВЗ учителями-предметниками (1 раз в четверть)	1 (за чел)
		14. Работа в комиссии по распределению стимулирующей части	3
		15. Сопровождение обучающихся на медосмотр	5
		16. За работу не входящую в должностные обязанности: 16.1.За выполнение функций секретаря педагогического совета 16.2. За работу по подготовке кабинета и школы к новому учебному году 16.3.За своевременное ведение журнала по влажной уборке кабинета 16.4 За своевременное ведение журнала по проветриванию 16.5.За ведение бракеражного журнала	5 5 1 1

			3
Заместители директоров по УВР, ВР.	Позитивные результаты деятельности	17. Положительная динамика высоких качественных показателей и достижения учащихся по курируемым предметам и воспитательной работе;	5
		18. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;	5
		19. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	5
		20. Участие в организации методической работы;	5
		21. Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы;	5
		22. Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	1
		23. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	1
		24. Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	1
		25. Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	1
		26. Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	1
		27. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	2
		28. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1
		29. Занятость обучающихся во внеурочной деятельности и дополнительным образованием;	5
		30. Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	1
		31. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	1
		32. Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания досуга детей и подростков	1
		33. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.), своевременность проведения их заседаний	1
		34. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах,	2

		конференциях)	
		35. Проведение мониторинга качества образования;	5
		36. Активное участие и результативность курируемых педагогов в реализации инновационных программ развития школы;	5
		37. Работа общешкольного родительского комитета;	5
		38. За работу в профсоюзной организации	0,5
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности	39. Организация и проведение мероприятий по оздоровлению и медосмотру учащихся	5
		40. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля;	5
		41. Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах;	5
		42. Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;	5
		43. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	5
		44. Инициативность и самостоятельность принятия обоснованных решений;	5
		45. За работу в профсоюзной организации	0,5
		46. Организация и ведение ЛДП	10
		47. Ведение бракеражного журнала	3
Педагог-психолог	Позитивные результаты деятельности	48. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	5
		49. Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах;	5
		50. Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;	5
		51. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	5
		52. Инициативность и самостоятельность принятия обоснованных решений;	5
		53. За работу в профсоюзной организации	0,5
Логопед	Позитивные результаты	54. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	5

	деятельности	55.Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах;	5
		56.Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;	5
		57.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	5
		58. Инициативность и самостоятельность принятия обоснованных решений;	5
		59.За работу в профсоюзной организации	0,5
Старший вожатый	Позитивные результаты деятельности	60.Высокая культура работы с учащимися и родителями, отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей	3
		61. Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах;	5
		62.Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;	5
		63. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	5
		64.Инициативность и самостоятельность принятия обоснованных решений;	5
		65.За работу в профсоюзной организации	0,5
Педагог - организатор	Позитивные результаты деятельности	66.Высокая культура работы с учащимися и родителями, отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей	
		67. Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах;	
		68.Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;	
		69. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	
		70.Инициативность и самостоятельность принятия обоснованных решений;	
		71.За работу в профсоюзной организации	
Педагог-библиотекар ь	Позитивные результаты деятельности	72.Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга;	5
		73.Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях, в профессиональных конкурсах;	5

		74.Проведение мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне;	5
		75.Создание и обновление электронного каталога;	5
		76.Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников.	3
		77.Проведение библиотечных уроков	2
		78.Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся	5
		79.Пополнение учебного и методического и художественного фонда;	5
		80.За работу в профсоюзной организации	0,5
Преподаватель-организатор ОБЖ	Позитивные результаты деятельности	81.Качественное ведение документации по учету военнообязанных	5
		82.Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы	5
		83.Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	5
		84.Качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	5
		85.Участие в конкурсах, турслете, соревнованиях («Зарница», «Безопасное колесо») призовые места:	5
		- 1 место;	10
		-2 место;	7
		-3 место;	5
Воспитатель (ГПД)	Позитивные результаты деятельности	86.Качество выполнения домашних заданий	5
		87.Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	2
		88.Высокая посещаемость ГПД, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин	2
		89.Участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках и др.	2
		90.Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	3
		91.Создание комфортных условий для занятий с детьми в ГПД разновозрастного состава	5
Тьютер	Позитивные результаты деятельности	92. Положительная динамика высоких качественных показателей и достижения учащихся по курируемым предметам и воспитательной работе;	5
		93.Участие в организации методической работы;	5
		94. Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы;	5

		95. Занятость обучающихся во внеурочной деятельности и дополнительным образованием;	5
		96. Выполнение плана работы;	5
		97. Инициативность и самостоятельность принятия обоснованных решений– безупречное выполнение своих должностных обязанностей.	5
Системный администратор	Позитивные результаты деятельности	98. За работу на сайте школы	5
		99. За образцовое содержание ЭВТ	2
		100. Настройка базового программного и аппаратного обеспечения	3
		101. Организация бесперебойной работы всех звеньев информационной системы школы	3
		102. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
		103. Выполнение поручений директора школы в установленный срок	2
		104. Осуществление работ по техническому обеспечению информации школы	3
		105. За работу в профсоюзной организации	0,5
Заведующий хозяйством	Позитивные результаты деятельности	106. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)	5
		107. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	3
		108. Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	5
		109. Отсутствие обоснованных жалоб	3
		110. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	5
		111. Оперативность устранения недостатков	3
		112. Улучшение материально-технической базы учреждения	5
		113. Своевременная заготовка и доставка продуктов питания	3
		114. За работу в профсоюзной организации	0,5
Заведующий столовой	Позитивные результаты деятельности	115. Широкий ассортимент блюд	5
		116. Контроль за качеством сырья и приготовлением пищи, соблюдение норм Сан ПиН, предъявление к работе школьных столовых, соблюдение безопасности и требований охраны труда	5

		117.Положительные отзывы учащихся, педагогов и родителей	3
		118.Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб	5
		119.Ведение учета и своевременное предоставление учетно-отчетной документации о деятельности столовой	5
		120.Содержание в образцовом порядке помещений, мебели, оборудования, посуды (пищеблока, столовой, подсобных помещений)	3
		121.За работу в профсоюзной организации	0,5
Секретарь	Позитивные результаты деятельности	122.Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора	3
		123.Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование	5
		124.Своевременное и качественное предоставление отчётов	3
		125.Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению установленной документации по деятельности учреждения	5
		126.Оперативность, системность и качество ведения документации	3
		127.Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о статусе, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	4
		128.Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учёту и движению персонала	5
		129.За работу в профсоюзной организации	0,5
		130.Качественное ведение делопроизводства по учащимся	5
		131.Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	3
		132.Качественное выполнение должностных обязанностей	5
		133.За работу в профсоюзной организации	0,5
Уборщик служебных помещений	Позитивные результаты деятельности	134.Озеленение помещений учреждения	3
		135.Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	2
		136.Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	1
		137.Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы	1

		138.Отсутствие обоснованных жалоб	2
		139.За работу в профсоюзной организации	0,5
		140.Уборка производственных и служебных помещений, мест общего пользования с применением дезинфицирующих средств	1
		141.Систематическая работа по сохранности материальных ценностей	1
		142.Отсутствие жалоб со стороны должностных лиц, пользующимися служебными и учебными помещениями	1
Повар детского питания	Позитивные результаты деятельности	143.Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом школы доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН	3
		144.Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами Сан ПиН. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	4
		145.Высокий уровень охвата горячим питанием	5
		146.Отсутствие обоснованных жалоб	3
		147.За работу в профсоюзной организации	0,5
		148.Положительные отзывы учащихся и педагогов (разнообразие и вкус питания, культура обслуживания); раз в квартал	5
		149.Содержание в образцовом порядке помещений, мебели, оборудования, посуды, пищеблока (столовая, кухня, подсобные помещения) - ежемесячно	2
		150.За правильное хранение моющих и дезинфицирующих средств	1
		151.За своевременную маркировку технологического оборудования, инвентаря, посуды, тары в соответствии с санитарными правилами	1
		152.Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб	5
Водитель	Позитивные результаты деятельности	153. Своевременный ремонт автомобиля и его технический контроль	5
		154.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, обеспечение безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП, замечаний	1
		155.Содержание автомобиля и территории в надлежащем санитарном состоянии	2
		156.Отсутствие обоснованных жалоб	1
		157.За работу в профсоюзной организации	0,5

		158.За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё транспортного средства снаружи и изнутри с использованием дезинфицирующих растворов	1
		159.Короткие сроки ремонта автомобиля	3
Гардеробщи к	Позитивные результаты деятельности	160.Обеспечение бесперебойной работы гардероба	1
		161.Обеспечение сохранности материальных ценностей	3
		162.Содержание в чистоте и порядке гардероба	1
		163.Отсутствие обоснованных жалоб	1
		164.За работу в профсоюзной организации	0,5
Рабочий по обслуживани ю зданий и помещений	Позитивные результаты деятельности	165.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	2
		166.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
		167.Проведение текущих ремонтных работ разного профиля	3
		профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	3
		168.За работу в профсоюзной организации	0,5
Слесарь- электрик	Позитивные результаты деятельности	169.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3
		170.Ведение документации предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами	2
		171.За работу в профсоюзной организации	0,5
Тракторист	Позитивные результаты деятельности	172.Обеспечение исправного технического состояния СХМ	5
		173.Хорошие показатели в работе УПБ	5
		174.Выполнение транспортных работ разного профиля	2
		175.За работу в профсоюзной организации	0,5

V. Условия премирования в специализированном классе

Наименование должности	Основание для премирования	Количес тво баллов
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	1. Качество и доступность общего образования:	
	1.1. Движение общей и качественной успеваемости по возрастающей (по четвертям – 1 раз в четверть);	5
	1.2. Ведение школьной документации в рамках специализированного класса;	3

1.3. Удовлетворенность родителями и учащимися уровнем работы специализированного класса: - 50%;	3
- 51 – 70%;	5
- 71 – 90%;	7
- 91 – 100%.	10
2. Критерии оценивания творческой, научно-методической, профессиональной деятельности учителей:	
2.1. Инновационная деятельность: - разработка авторских материалов и их распространение среди учителей школы и района;	15
2.2. Использование инновационных технологий, новаторских методик в учебно-воспитательном процессе;	5
2.3. Апробация инновационных программ, учебников, новых форм, методов, приёмов работы, проектная деятельность, исследовательская деятельность;	5
2.4. Методическая деятельность учителя: - проведение мастер-класса: - школьный уровень;	3
- районный уровень;	10
- областной уровень;	15
- всероссийский уровень	30
2.5. Выступление на семинарах, конференциях, методических объединениях, кафедре, родительском собрании: - школьный уровень;	3
- районный уровень;	6
- областной уровень;	9
2.6. Участие в методических и предметных неделях;	5 (за мероприятие)
2.5. Публикации;	
- районный уровень;	15
- областной уровень;	25
- всероссийский уровень	50
2.6. Открытые уроки (классные часы): - школьный уровень;	10
- районный уровень;	15
- областной уровень;	25
2.7. Организация и проведение профильных смен;	20

	3. Работа с учащимися (по предъявлению дипломов, грамот, сертификатов и т.д.):	3 (за чел)
	3.1. Школьная олимпиада: - участие;	
	- призёр;	5 (за чел)
	- победитель;	10 (за чел)
	3.2. Районная олимпиада: - участие;	10(за чел)
	- призёр;	15 (за чел)
	- победитель;	20 (за чел)
	3.3. Областная олимпиада: - участие;	15 (за чел)
	- призёр;	20 (за чел)
	- победитель;	25 (за чел)
	3.4. Школьные конкурсы профильного направления: - участие;	3 (за чел)
	- призёр;	5 (за чел)
	- победитель;	10 (за чел)
	3.5. Районные конкурсы профильного направления (очные): - участие;	10 (за чел)
	- призёр;	15(за чел)
	- победитель;	20(за чел)
	3.6. Областные конкурсы профильного направления (очные): - участие;	15 (за чел)
	- призёр;	20 (за чел)
	- победитель;	25 (за чел)
	3.7. Районные конкурсы профильного направления (заочные, дистанционные): - участие;	5 (за чел)
	- призёр;	10(за чел)
	- победитель;	15(за чел)
	3.8. Областные, всероссийские, международные конкурсы профильного направления (заочные, дистанционные):	10 (за

	- участие;	чел)
	- призёр;	15 (за чел)
	- победитель;	20 (за чел)
	4. За заведование лабораторией, закреплённой за специализированными классами	5
	5. Сопровождение обучающихся на мероприятия: - районный уровень;	2
	- областной уровень;	5
	- всероссийский уровень;	10
	6. Подготовка и проведение исследований с обучающимися, в зависимости от объёма и сложности работы	10 – 20
	7. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников (курсовая подготовка).	10 (бесплатные) Стоимость курсовой подготовки и 1 раз в три года
	8. Обогащение материально-технической базы школьного кабинета, школы для работы специализированного класса (при постановки оборудования на учёт школы и предъявления чеков)	10 + восстановить затраты
	9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	
	10. Курирование работы специализированного класса	10
Заместители директоров по УВР, ВР, НМР	10. Организация работы с повышением результатов обученности в специализированном классе;	5
	11. Оказание методической помощи по работе в специализированном классе;	5
	12. Организация инновационной и экспериментальной деятельности в специализированном классе;	5
	13. Занятость обучающихся специализированного класса во внеурочной деятельности и дополнительным образованием в профильном направлении;	5
	14. Активное участие и результативность курируемых педагогов в реализации инновационных программ развития специализированных классов;	5
	15. Качество и своевременность отчетности по деятельности специализированного класса.	5

Педагог-психолог, педагог- организатор, вожатый	16.Качество психолого-педагогического сопровождения;	5
	17.Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах;	5
	18.Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;	5
	19.Описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.;	5
	20. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	5
	21.Эффективные методические разработки в рамках работы специализированного класса.	5

VI. ДОПЛАТЫ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.

176. За сложность и интенсивность работы 40% от стимулирующей доплаты директора, заместителю директора по УВР.
177. За сложность и интенсивность работы 40% от стимулирующей доплаты директора, заместителю директора по ВР.
178. За работу председателя профсоюзного комитета-1450,00 руб.
179. За осуществление работы школы первоклассника – 500 руб.
180. За проведение школьных кружков, дополнительных и индивидуальных занятий по предмету в соответствии с квалификационной категории учителя – 1 час = 114,7х4,35х к.к.:4.
181. За сопровождение обучающихся во время подвоза – 1000 руб. – с. Романовка, 500 руб. – о. п. Районная.
182. За выпуск автомобилей на линию-500,00 рублей.
183. За исполнение обязанностей механика – 2500,00 рублей за каждую единицу техники.
184. За сложность и напряженность, связанную с интенсивностью труда водителя-4000,00 руб.
185. За образцовое содержание автотранспортных средств - 2000,00 руб.
186. За обеспечение выполнение требований по пожарной безопасности, по охране труда и электробезопасности (по результатам проверок) - 2500,00 руб.
187. За работу и ведение документации по противопожарной безопасности-500,00 руб.
188. За работу и ведение документации по антитеррористической безопасности-500,00 руб.
189. За работу с юноармейцами-3000,00 руб.
190. За заведование учебно-опытным участком-1000,00 руб.
191. За положительную динамику высоких показателей и достижений учащихся по результатам итоговой аттестации и результативность участия в различного рода конкурсах и проектах-3500,00 руб.
192. За работу в ГИС НСО в сфере закупок-5000,00 руб.

VI. Условия премирования работников структурного подразделения МКОУ Андреевской СОШ ДОУ Андреевский детский сад.

Категории	Критерии	Количество
-----------	----------	------------

работников		баллов
Заведующий детским садом	1. Качественная организация, выполнение плана внутреннего контроля (мониторинга), образовательного процесса	3
	2. Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совета Учреждения и т.д.)	3
	3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;	3
	4. Результативное проведение и участие педагогов ДООУ в районных, городских, областных, всероссийских конкурсах, участие в конференциях, круглых столах; - всероссийский уровень - городской уровень - муниципальный уровень - уровень ДООУ	4 3 2 1
	5. Участие педагогов ДООУ в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения, публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	4
	6. Активное привлечение родителей к участию в образовательном процессе Учреждения; отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	2
	7. Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	3
	8. Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий	4
	9. Высокий уровень организации плановых мероприятий Учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам и т. д.).	2

	10. Высокий уровень организации педагогов на создание эффективной и рациональной развивающей среды в группе, в соответствии с возрастными требованиями с заявленными в Уставе программами	2
	11. Качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения.	1
	13. Качественный контроль за проведением мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных	

	дней на одного ребёнка по ДОУ:	
	От 0 – 1 д/д	3
	От 1,1 – 1,5 д/д	2
	От 1,6 – 2,1 д/д	1
	14. Выполнение плана детодней	
	100-90 %	3
	90-80 %	2
	80-75 %	1

	8. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2
--	---	---

	15. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	1
	16. Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, кодекса деловой этики	1
Воспитатели, педагоги-психологи и другие педагогические работники	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	4
	2. Активное участие в плановых мероприятиях Учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам и т. д.)	3
	3. Активное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов	2
	4. Индивидуальные достижения воспитанников	2
	5. Высокий уровень ведения установленной документации (составление планов, диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.),	3
	6. Высокое качество оздоровительной работы с детьми, стабильное снижение заболеваемости воспитанников. В зависимости от количества пропущенных дней на одного ребёнка по группе:	
	От 0 – 1 д/д	3
	От 1,1 – 1,5 д/д	2
	От 1,6 – 2,1 д/д	1
	7. Выполнение плана детодней	
	100-90 %	3
	90-80 %	2
	80-75 %	1

	9. Своевременное и качественное заключение договоров,	2
	10. Качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения	1
	11. Снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребёнка по ДОУ:	3
	От 0–1 д/д	2
	от 1,1–1,5 д/д	1
	От 1,6 – 2,1 д/д	
	9. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	1
	11. Качественное обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГО и ЧС и ОТ и ПБ	3

Помощник воспитателя		
	1. Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиНов	3
	2. Активное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов	2
	3. Активное участие в плановых мероприятиях Учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам и т. д.)	2
	4. Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребёнка по группе:	3
	От 0–1 д/д	2
	от 1,1–1,5 д/д	1
	От 1,6 – 2,1 д/д	
	5. Инициативность при замене временно отсутствующих работников Учреждения	1
	6. Выполнение плана детодней:	3
	100-90 %	2
	90-80 %	1
	80-75 %	
	7. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов	2
	8. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	1
	9. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	2

	10. Активное и качественное участие в оформлении зимних и летних участков, группы и залов	2
--	---	---

2.4. Единовременные стимулирующие выплаты могут устанавливаться в абсолютном значении, к ним относятся:

- Юбилейные даты 25, 55, 60 лет	1000 руб. 3000 руб. 5000 руб.
- Результативность по итогам года	1 000 руб.
- Ремонтные работы в ДОУ	1 000 руб.
Результативное участие в проектной деятельности	3 000 руб.
- виды работ, не входящие в круг основных обязанностей	1000 руб.
- празднование Дня дошкольного работника	1 000 руб.

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевской СОШ
(наименование учреждения)

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				Подразделение: _____	
Должность: учитель				Табельный номер _____	
Норма рабочего времени:				Оклад:	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1. Начислено				2. Удержано	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➤ за работу в сельской местности 25%					
➤ за работу в ночное время 35%					
➤ за совмещение профессий					
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➤ за особенности деятельности					
➤ за индивидуальное обучение на дому 20%					
Выплаты из специальной части ФОТ*:					
➤ за сложность предмета					
➤ проверка тетрадей					
➤ классное руководство					
➤ заведование кабинетом					
➤ другие работы					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➤ за ученую степень, почетное звание, молодым специалистам					
➤ за качественные показатели деятельности (_____ баллов)					
➤ премия за календарный период					

➤ премия за выполнение важных и особо важных заданий					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				Всего удержано	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____)	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевской СОШ
(наименование учреждения)

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

**Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п.	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы)*
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания, спортивные звания	по перечню в соответствии с ООС Минобр НСО*	10 %
2	за нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО	10%
3	за ученую степень: Кандидат наук доктор наук	в соответствии с ООС Минобр НСО	16%
			20%
4	за Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с ООС Минобр НСО*	15%
5	за знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*	25%
6	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты) по условиям коллективного договора (пункт (____))		
	В течение трех лет с момента заключения трудового договора)		25%

*Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевской СОШ
(наименование учреждения)*

*Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3*

*Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194*

*Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7*

Премии по итогам конкретного календарного периода

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада) ставки зарботной платы *
1	Премия по итогам календарного года (независимая оценка качества, выполнение качественных показателей - результаты ГИА, ВсОШ, ВПР) *	1 раз в год педагогическим работникам	10%
2	Премия по итогам календарного года (выполнение качественных показателей)	1 раз в год педагогическим работникам детского сада	10%
3	Премия по итогам календарного года (выполнение качественных показателей)	1 раз в год учебно – вспомогательному персоналу	10%
4	Премия по итогам календарного года (выполнение качественных показателей)	1 раз в год техническим работникам	10 %

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКОУ Андреевской СОШ
(наименование учреждения)

Принято на собрании
коллектива
протокол
от «30» ноября 2021 г.
№ 3

Утверждено:
Директор _____ А. Н.
Довыдович
приказ от «01» декабря 2021 г.
№ 194

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ С. В. Мищенко
протокол «01» декабря 2021 г.
№ 7

Лист оценки деятельности _____ за _____ месяц 20__ г
(должность)

(ФИО)

№	Критерий	№ пункта положения	Периодичность (месяц, полугодие, год)	Оценка деятельности в баллах		
				работника	комиссией	Сумма
	ИТОГО					