

СОГЛАСОВАНО

Протоколом общего
собрания трудового
коллектива МБОУ СОШ №4
г. Апатиты №1

«28» августа 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по
МБОУ СОШ № 4 г. Апатиты
«01» сентября 2020 г. №46-15

Директор МБОУ СОШ №4

Н.Н. Бровко



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ Г. АПАТИТЫ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4»**

(с изменениями и дополнениями, утвержденными приказами по МБОУ СОШ № 4 г. Апатиты № 49-0 от 22.09.2020, № 51-4/0 от 29.09.2020, № 57-1/0 от 21.09.2021 г., № 10-4/0 от 01.02.2022, № 15-0 от 31.03.2022, № 27-4/0 от 01.06.2022, № 49-0 от 05.09.2022, № 58-0 от 25.10.2022, № 46-0 от 25.09.2023, № 49-0 от 16.10.2023, № 04-0 от 19.01.2024, № 13-2/0 от 01.03.2024, № 21-3/0 от 19.04.2024, № 50-4/0 от 06.09.2024)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Апатиты «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее - учреждение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Апатиты от 28.03.2017 № 466 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Апатиты» и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;
- рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.2. Система оплаты труда работников Организации, которая включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, настоящим Положением, а также иными муниципальными правовыми актами города Апатиты.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций Министерства образования и науки Российской Федерации;
- создания условий для оплаты труда работников учреждений в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники учреждения должны быть письменно извещены не позднее чем за два месяца.

1.4. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №4 г. Апатиты разработано с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Апатиты Мурманской области, утвержденного постановлением Администрации города Апатиты от 28.04.2017 № 595в и порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

1.5. Заработная плата работников Организации, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат стимулирующего характера и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства на выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Апатиты.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения;

характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

В объемах средств городского бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений устанавливается постановлением Администрации города Апатиты.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждений за счет бюджетных средств осуществляется в соответствии с Порядком определения нормативных затрат на оказание

муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание имущества муниципальных бюджетных и автономных учреждений, утвержденным приказом Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области по согласованию с Управлением финансов Администрации города Апатиты.

2.4. При формировании фонда оплаты труда работников образовательных учреждений (за исключением учителей общеобразовательного учреждения) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_к = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фонда оплаты труда учителей общеобразовательного учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_к = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

2.5. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 26 %.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области.

2.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области, (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением образования Администрации города Апатиты Мурманской области, до руководителя подведомственного муниципального учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного муниципального учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников подведомственного муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные

требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1 Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, ставки заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167Н.

3.1.3. Должностной оклад - размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов, работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп - далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Ставка заработной платы — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Для педагогических работников размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю являются расчетными величинами, принимаются для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы.

3.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в пределах имеющегося у Организации фонда оплаты труда, на основании постановления Администрации города Апатиты и настоящего Положения, но не ниже предусмотренных постановлением Администрации города Апатиты.

В размер должностного оклада, ставки заработной платы педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 114 рублей.

Размеры должностных окладов, размер ставки заработной платы, установленные по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю работников Организации указаны в Приложениях № 1, № 2 к настоящему Положению.

3.1.5. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады устанавливаются так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.1.6. Не допускается установление по должностям входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а так же установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным группам ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

3.1.7. Руководитель учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке.

3.2. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.2.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются следующие компенсации:

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

-повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.3. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, устанавливаются в соответствии с решением Апатитского городского Совета народных депутатов от 27.01.2005 № 385 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

3.2.4. С письменного согласия работника учреждения ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику учреждения дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику учреждения дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Данная выплата устанавливается к должностным окладам работников учреждений в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2.5. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником учреждения по инициативе работодателя учреждения за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты работнику равен 35 процентам части должностного оклада за час работы в ночное время. Надбавка устанавливается сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада; б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.8. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательной организацией в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера. Компенсационные доплаты выплачиваются с учетом выплат за работу в местности с особыми климатическими условиями.

3.2.8.1. Ежемесячная выплата педагогическим работникам МБОУ СОШ № 4 г. Апатиты, выполняющих функции классного руководителя, не может быть ниже 3 479,0 рублей (8000,0 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера):

- при наполняемости класса 25 человек при установлении выплаты за классное руководство в классах с обучающимися по общеобразовательным программам;

- при наполняемости класса 15 человек при установлении выплаты за классное руководство в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным общеобразовательным программам.

В классах с меньшей наполняемостью уменьшение выплаты производится пропорционально численности обучающихся, но не менее 1 100,0 рублей (2 530,0 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10000,0 рублей (23000,0 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера), за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в 2-х и более классах может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения.

Локальным нормативным актом школы за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности возможно установление иных размеров выплаты за классное руководство.

За заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями и иными помещениями устанавливаются выплаты в размере до 30%.

За руководство методическими объединениями, кафедрами, творческими группами, научными школьными обществами, комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников, устанавливаются выплаты в размере до 20 %.

За проверку письменных работ обучающихся:

-начальных классов до 15%;

-по русскому языку, математике до 15%;

-физике, обществознанию, литературе до 10%;

-химии, биологии, географии, истории, информатике и ИКТ, английскому языку, экономике, ИЗО, технологии до 10%.

Выплаты за проверку письменных работ обучающихся устанавливаются в процентном отношении от размера ставок заработной платы работников.

3.2.8.2. Также к видам выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений, которые устанавливаются:

1) педагогическим работникам классов профильного обучения в размере до 15% должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом объема выполняемой работы;

2) педагогическим работникам классов с углубленным изучением отдельных предметов до 10% должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом объема выполняемой работы;

3) педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом объема выполняемой работы;

4) учителям - дефектологам до 20% ставки заработной платы;

5) учителям - логопедам до 20% ставки заработной платы.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная выплата осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы.

3.2.9. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.3.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

- педагогу - молодому специалисту;

- за знание и применение в работе иностранных языков;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

3.3.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяется дифференцировано с учетом продолжительности непрерывной работы в МБОУ СОШ № 4 г. Апатиты в процентах от размера ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров должностных окладов, установленных трудовым договором и составляют:

- от 5 лет до 9 лет 1%

- от 10 лет до 14 лет 2%

- от 15 лет до 19 лет 3%

- от 20 лет до 24 лет 4%

- от 25 лет до 29 лет 5%

- от 30 лет и выше 6%

3.3.3. При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения;
- участие в развитии системы образования населения;
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютной величине. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

3.3.3.1. Критерии надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) работы устанавливаются в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Выплата стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) работы производится работникам учреждения ежемесячно на основании приказа руководителя Образовательной организации за фактически отработанное время.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) работы не устанавливается в случаях:

- применения к работнику учреждения мер дисциплинарного воздействия;
- наличия обоснованных обращений (жалоб) граждан на действия (бездействие) работников учреждения.

3.3.3.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работникам Образовательной организации один раз в год (в январе текущего календарного года) приказом руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению, по результатам работы Комиссии по рассмотрению критериев эффективности деятельности работников (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок работы и состав Комиссии утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

Руководитель учреждения в случае применения к работнику учреждения мер дисциплинарного воздействия вправе приостановить выплату надбавки за высокие результаты работы либо отменить её выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.4. Надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается работникам учреждения (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах срока действия квалификационной категории. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине. Максимальным размером надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) не ограничена. Определение размера надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается по результатам работы Комиссии, создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок работы и состав Комиссии утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

Для педагогических работников к выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, относится выплата за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность». Данная выплата осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы и составляет:

- 1) для педагогов, имеющих первую квалификационную категорию - 10%;

2) для педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию - 15%.

Предоставление ежемесячной доплаты педагогическим работникам за первую квалификационную категорию осуществляется в размере 10000 (десять тысяч) рублей, за высшую квалификационную категорию в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, доплата не устанавливается, в случае когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, доплата не увеличивается. Ежемесячная доплата педагогическим работникам начисляется сверх суммы МРОТ с учетом РКиПН.

3.3.5. Надбавка педагогам - молодым специалистам устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с постановлением Администрации города Апатиты.

К педагогу - молодому специалисту относятся выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации, в должности педагогического работника. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с постановлением Администрации города Апатиты от 23.03.2009 № 206 «Об утверждении Положения о мерах социальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций города Апатиты, осуществляющих образовательную деятельность», отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях). Индексация заработной платы педагогов- молодых специалистов производится в соответствии с коэффициентами индексации заработной платы педагогических работников, устанавливаемыми ежегодно законом Мурманской области об областном бюджете, для достижения целевых показателей в соответствии с указами Президента Российской Федерации.

Педагогам-молодым специалистам устанавливается надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере с первого дня устройства на работу.

Педагогу - молодому специалисту, статус которого закреплен постановлением Администрации города Апатиты от 23.03.2009 № 206 «Об утверждении Положения о мерах социальной поддержки педагогических работников и руководителей муниципальных организаций города Апатиты, осуществляющих образовательную деятельность», впервые приступившему к работе в муниципальной дошкольной образовательной организации или муниципальной общеобразовательной организации Мурманской области после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), предоставляется единовременная поощрительная выплата в размере 100000 (сто тысяч) рублей. Единовременная поощрительная выплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы

засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени.

3.3.6. Надбавка работникам за знание и применение в работе иностранных языков. Установление надбавок работникам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, осуществляется руководителем учреждения на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выданных соответствующими учебными заведениями, окончание которых дает знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при органах образования.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

- 1) за знание и использование в работе одного иностранного языка - до 10%;
- 2) за знание и использование в работе двух иностранных языков - до 15%.

3.3.7. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в размере до 20%, за ученую степень доктора наук - до 40% от оклада. За государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации) устанавливается надбавка в размере не менее 20000 (двадцать тысяч) рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.).

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень, устанавливается приказом руководителя учреждения образования, а руководителю учреждения - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.3.8. Премии работникам Образовательной организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению об оплате труда.

Основанием начисления премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

Перечень нарушений, за которые премия не начисляется:

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

3.3.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах (за исключением выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам).

3.3.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

3.3.11. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

3.4. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.4.1. Уровень оплаты труда работников учреждений должен быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

3.4.2. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

3.4.3. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = P_{\text{мрот}} - P_{\text{зп}}$, где:

D - размер доплаты;

$P_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$P_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств городского бюджета и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

3.4.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника учреждения, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

3.5. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.5.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Апатиты.

3.5.2. Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Администрацией города Апатиты. Размер оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.5.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Апатиты.

3.5.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденных Администрацией города Апатиты, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

3.5.7. Величина премиального фонда руководителя учреждения может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующего учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

3.5.8. Установить ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций в размере 5000 рублей в месяц.

4. Меры социальной поддержки

4.1. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5. Заключительные положения

5.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

5.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения 5.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

При формировании штатного расписания прочих учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Апатиты Мурманской области, рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 70 процентов от общей численности работников учреждения.

5.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем Положении, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

5.6. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством РФ.

5.7. С настоящим Положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Организацию под подпись.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (в рублях)
Работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4988

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9958
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	10093
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	10636
6 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10542

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа		
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4988
Профессиональная квалификационная группа		
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, диспетчер	5207
2 квалификационный уровень	лаборант	5539
Профессиональная квалификационная группа		
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	7484
	Инженер - программист	7650
	Специалист в области охраны труда	6929

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Перечень профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих с минимальными размерами должностных окладов.

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (сторож, дворник, гардеробщик)	3568
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (уборщик служебных помещений)	3669
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик)	4020
Подсобный рабочий (ВОПР)	19242

КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ (ИНТЕНСИВНОСТЬ) РАБОТЫ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ СОТРУДНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ

1. Административно-управленческий персонал:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Процент
1.	Организация и проведение семинаров, конференций, профессиональных конкурсов, методических мероприятий разного уровня	количество мероприятий	2 и более	10
			1	5
			0	0
2.	Реализация мероприятий инновационных проектов (по результатам участия учреждения в конкурсах), плана мероприятий пилотных площадок, экспериментов и т.д.	количество мероприятий	3 и более	15
			2	10
			1	5
			0	0
3.	Организация и активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты);	да/ нет	да	5
			нет	0
4.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	наличие/ отсутствие	наличие	0
			отсутствие	5
6.	Размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте, сайте bus.gov.ru и в АИС «Электронная школа»	да/ нет	да	10
			нет	0
7.	Курирование отдельных направлений деятельности учреждения <u>проценты суммируются по направлениям</u>	количество направлений	1 направление	5
8.	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации (пожарной, санитарно-эпидемиологической и электробезопасности, обеспечение охраны труда, антитеррористической безопасности, своевременное выполнение необходимых объемов капитального и текущего ремонтов)	да/ нет	да	15
			нет	0
9.	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния оборудования, помещений и территории учреждения	да/ нет	да	15
			нет	0
10.	Ведение документации, предоставление отчетности, выполнение плана работы (отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, сроков предоставления отчетности)	да/ нет	да	10
			нет	0
11.	Выполнение обязанностей по решению задач в области ГО и ЧС, охраны труда, пожарной безопасности, работа с Пенсионным фондом, ФСС, Организация, контроль и сопровождение документации по питанию учащихся и др. <u>проценты суммируются по направлениям</u>	количество направлений	1 направление	5
12.	Контроль за исполнением условий охраны труда в учреждении	да/ нет	да	15

2. Педагогические работники:

2.1. Учитель, учитель – логопед, учитель - дефектолог:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	За наличие квалификационной категории, осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы:			
1.1	для педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	15 0
1.2	для педагогов, имеющих первую квалификационную категорию	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	10 0
2.	Работа в классах (группах) профильного обучения, с углубленным изучением отдельных предметов в соответствии с учебной нагрузкой	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	15 0
3.	Осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам основного общего образования в классах, группах в соответствии с учебной нагрузкой	наличие/ отсутствие	наличие отсутствие	20 0
4.	Работа с детьми-инвалидами	да/ нет	да нет	20 0
5.	Обучение длительно болеющих детей на дому и в медицинских организациях	да/ нет	да нет	4 0
6.	Индивидуальная работа с учащимися/группой учащихся по профилактике неуспеваемости, подготовке к ГИА	количество часов в неделю	1 ч.	5
7.	Повышение профессионального мастерства педагога			
7.1	Выступление на семинарах, конференциях, учебно – методических объединениях муниципального, регионального и всероссийского уровня <u>проценты суммируются</u>	количество выступлений	1 выступление	10
7.2	Проведение методических мероприятий (открытые уроки, мастер – классы и т.д.) <u>проценты суммируются</u>	количество мероприятий	1 мероприятие	10
7.3	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	уровень	Муниципальный Региональный Всероссийский	20 15 10
7.4	Наставничество	да/ нет	да нет	10 0
8.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	5 0
9.	Подготовка обучающихся к городским, региональным олимпиадам, конкурсам, смотрам, конференциям, соревнованиям <u>проценты суммируются</u>	да/ нет	да нет	5 0
10.	Организация и проведение мероприятий школьного, городского, регионального, зонального уровней <u>проценты суммируются</u>	да/ нет	да нет	5 0
11.	Работа по комплектованию первых классов	количество часов в неделю	1 ч.	5
12.	Внеклассная работа по предмету	количество часов в неделю	1 ч.	5

13.	Работа с учащимися группы риска, посещение семей, реализация плана индивидуальной работы <u>проценты суммируются</u>	количество семей	1 семья	2
14.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

2.2. Воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	Да/нет	да	10
			нет	0
2.	Повышение профессионального мастерства педагога			
2.1	Выступление на семинарах, конференциях, учебно – методических объединениях муниципального, регионального и всероссийского уровня	количество советов	2	20
			1	10
			0	0
2.2	Проведение методических мероприятий (открытые уроки, мастер – классы и т.д.)	количество мероприятий	2	20
			1	10
			0	0
2.3	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	уровень	Муниципальный	20
			Региональный	15
			Всероссийский	10
2.4	Наставничество	да/нет	да	10
			нет	0
3.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты) и	да/нет	да	5
			нет	0
4.	Подготовка обучающихся к городским, региональным олимпиадам, конкурсам, смотрам, конференциям, соревнованиям	да/нет	да	10
			нет	0
5.	Организация и проведение мероприятий школьного, городского, регионального, зонального уровней	да/нет	да	10
			нет	0
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (кроме родительских собраний)	количество мероприятий	2 и более	10
			1	5
7.	Работа с учащимися группы риска, посещение семей, реализация плана индивидуальной работы <u>проценты суммируются</u>	количество семей	1 семья	2
8.	Работа по увеличению посещаемости детей занятий (с учетом возрастных особенностей)	процент	100	10
			70 и 99	5
			0	0
9.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов	наличие/отсутствие	наличие	0
			отсутствие	5
10.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

2.3. Социальный педагог, педагог-психолог, педагог - библиотекарь:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	Да/нет	да	10
			нет	0

2.	Повышение профессионального мастерства педагога			
2.1	Выступление на семинарах, конференциях, учебно – методических объединениях муниципального, регионального и всероссийского уровня	количество советов	2	20
			1	10
			0	0
2.2	Проведение методических мероприятий (открытые уроки, мастер – классы и т.д.)	количество мероприятий	2	20
			1	10
			0	0
2.3	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	уровень	Муниципальный	20
			Региональный	15
			Всероссийский	10
2.4	Наставничество	да/ нет	да	10
			нет	0
3.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да	5
			нет	0
4.	Подготовка обучающихся к городским, региональным олимпиадам, конкурсам, смотрам, конференциям, соревнованиям	да/ нет	да	10
			нет	0
5.	Организация и проведение мероприятий школьного, городского, регионального, зонального уровней	да/ нет	да	5
			нет	0
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (кроме родительских собраний)	количество мероприятий	2 и более	10
			1	5
7.	Работа с учащимися группы риска, посещение семей, реализация плана индивидуальной работы <u>проценты суммируются</u>	количество семей	1 семья	2
8.	Организация системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	да/ нет	да	20
			нет	0
9.	Профориентационная работа с учащимися (включая работу с социальными партнерами)	да/ нет	да	10
			нет	0
10.	Расследование несчастных случаев с учащимися и сотрудниками учреждения	да/ нет	да	10
			нет	0
11.	Организация системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	да/ нет	да	20
			нет	0
12.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

3. Учебно-вспомогательный персонал:

- секретарь учебной части, библиотекарь:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, предоставлению отчетности, выполнение плана работы	да/ нет	да	10
			нет	0
2.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да	5
			нет	0
3.	Создание баз данных, необходимых для работы учреждения, и эффективное их использование	да/ нет	да	5
			нет	0
4.	Размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте, сайте bus.gov.ru и в АИС «Электронная школа»	да/ нет	да	10
			Нет	0
5.	Реализация отдельных направлений деятельности учреждения (выполнение обязанностей по решению задач в области ГО и ЧС, охраны труда, пожарной безопасности, работа с Пенсионным фондом, ФСС, Организация, контроль и сопровождение документации по питанию учащихся и др.) <u>проценты суммируются по направлениям</u>	количество направлений	1	5
			0	0
6.	Работа с бланками строгой отчетности	да/ нет	1	5
			0	0
7.	Подготовка оборудования, демонстраций, опытов для мероприятий разного уровня	да/ нет	1	5
8.	Читательская активность обучающихся (для педагога-библиотекаря)	положительная динамика	да	5
			нет	0
9.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

4. Прочий персонал:

4.1. Инспектор по кадрам:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, предоставлению отчетности, выполнение плана работы	да/ нет	да	10
			нет	0
2.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да	5
			нет	0
3.	Создание баз данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	да/ нет	да	5
			нет	0
4.	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/ нет	да	5
			нет	0
5.	Размещение и обновление информации об учреждении на официальном сайте, сайте bus.gov.ru и в АИС «Электронная школа»	да/ нет	да	10
			нет	0
6.	Реализация отдельных направлений деятельности учреждения (выполнение обязанностей по решению задач в области ГО и ЧС, охраны труда, пожарной безопасности, работа с Пенсионным фондом, ФСС, Организация, контроль и сопровождение документации по питанию учащихся и др.) <u>проценты суммируются по направлениям</u>	количество направлений	1	5
			0	0
7.	Работа с бланками строгой отчетности	да/	1	5

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
		нет	0	0
8.	Подготовка оборудования, демонстраций, опытов для мероприятий разного уровня	да/ нет	1 0	5 0
9.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

4.2. Инженер-программист:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Разработка и обновление сайта учреждения, изменение его дизайна и структуры в соответствии с требованиями контролирующих органов	да/ нет	да нет	10 0
2.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	5 0
3.	Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению неполадок, бесперебойная работа сети и компьютерного оборудования	да/ нет	да нет	30 0
4.	Своевременное обновление и настройка программного обеспечения	да/ нет	да нет	20 0
5.	Размещение и обновление информации об учреждении на сайте bus.gov.ru	да/ нет	да нет	20 0
6.	Активное участие в составлении перспективного плана закупок, необходимого компьютерного оборудования, лицензий ПО на последующие учебные периоды	да/ нет	да нет	20 0
7.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

4.3. Специалист по закупкам, специалист в области охраны труда:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Оперативность подготовки и направления документации для участия в конкурсах для определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заключения контрактов	да/ нет	да нет	15 0
2.	Контроль за исполнением условий заключенных договоров. Своевременная претензионная работа с подрядчиками (поставщиками, исполнителями)	да/ нет	да нет	15 0
3.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да нет	5 0
4.	Активное участие в составлении перспективного плана закупок товаров (услуг) на последующие учебные периоды	да/ нет	да нет	5 0
5.	Работа по отдельным направлениям деятельности учреждения (расследование несчастных случаев с сотрудниками учреждения и др.; проценты суммируются по направлениям)	количество направлений	1 0	10 0
6.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

5. Обслуживающий персонал:

5.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	да/ нет	да	20
			нет	0
2.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да	5
			нет	0
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества учреждения	да/ нет	да	15
			нет	0
4.	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/ нет	да	15
			нет	0
5.	Индивидуальные результаты в работе, своевременность выполняемой работы	да/ нет	да	20
			нет	0
6.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

5.2. Уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, дворник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Проценты
1.	Индивидуальные результаты в работе, своевременность выполняемой работы	да/ нет	да	20
			нет	0
2.	Активное участие в общественно – полезных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки, ремонты)	да/ нет	да	5
			нет	0
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества учреждения	да/ нет	да	15
			нет	0
4.	Инициативность по замене временно отсутствующего работника	да/ нет	да	15
			нет	0
5.	Выполнение срочных и/или особо важных работ	объем работы	1 ч.	3

КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Административно-управленческий персонал (заместитель директора):

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Баллы
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1.1. отсутствие предписаний надзорных органов по образовательной деятельности	наличие/ отсутствие	отсутствие	2
				наличие	0
		1.2. отсутствие объективных жалоб по курируемым направлениям	количество жалоб, обращений, заявлений	0	2
				1 и более	0
		1.3. готовность образовательной организации к новому учебному году	акт о готовности наличие/ отсутствие	наличие	5
				отсутствие	0
2.	Информационная открытость	2.1. наличие и достоверность информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации	выявленное нарушение	наличие	1
				отсутствие	0
		2.2. размещение и обновление информации на стендах в ОУ	выявленное нарушение	наличие	1
				отсутствие	0
		2.3. предоставление муниципальных услуг в электронном виде в сфере образования, организация внедрения, эксплуатация АИС «Электронная школа»	выявленное нарушение	наличие	1
				отсутствие	0
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	3.1. обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся	наличие/ отсутствие	наличие	0
				отсутствие	10
4.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников (по курируемым направлениям)	4.1. доля педагогических работников, аттестованных на первую, высшую категории и соответствие занимаемой должности	%	90-100	3
				80-89	2
				70-79	1
				0	0
		4.2. доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку в течение последних 3-х лет	%	90-100	3
				80-89	2
				70-79	1
				0	0
		4.3. доля педагогических работников ОУ, принимающих участие в профессиональных конкурсах	%	30 и более	3
				10-29	2
				1-9	1

				0	0
5.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми и учащимися (семьями), состоящими на учете	5.1. доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах и конференциях муниципального, регионального, федерального, международного уровней	%	20 и более	3
				10-19	2
				0-9	1
				0	0
		5.2. доля обучающихся (семей), состоящих на учете	динамика положительная (сняты с учета)/отрицательная	положительная	1
				отрицательная	0
6.	Обеспечение обязательности общего образования	6.1. отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	1
		6.2. отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	1
		6.3. отсутствие обучающихся, оставленных на повторный год обучения	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	1
		6.4. высокий уровень организации проведения государственной итоговой аттестации	Наличие/отсутствие	наличие	1
				отсутствие	0
7.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные/коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	7.1. наличие наград, грантов по внедрению в практику современных образовательных технологий	Количество наград, грантов	3 и более	3
				2	2
				1	1
				0	0
		7.2. разработка и направление документов на участие в конкурсах на получение грантов	сертификаты участия	наличие	1
				отсутствие	0
		7.3. реализация проектов (утвержденных приказами ведомственных организаций)	Количество проектов (внутри уровня баллы суммируются)	федеральный уровень	3
				региональный уровень	2
				муниципальный уровень	1
				0	0
8.	Обобщение опыта образовательного учреждения	8.1. выступления на конференциях, семинарах и иных мероприятиях (подготовка доклада)	Количество докладов по уровням (внутри уровня баллы суммируются)	федеральный уровень	3
				региональный уровень	2
				муниципальный уровень	1
				0	0
9.	Создание безопасных условий труда	9.1. травматизм работников во время выполнения должностных обязанностей	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	5
10.	Укрепление мате-	10.1. Успешная реализация	да/нет	да	2

	риально– технической базы образовательного учреждения	программы энергосбережения (экономия энергоресурсов)		нет	0
		10.2. планирование мероприятий по улучше- нию материально -технической базы, формирование за- явок, заказов и пр.	да/нет	да	1
				нет	0
		10.3. создание элементов образовательной инфра- структуры, благоустрой- ство территории учреждения	да/нет	да	2
				нет	0
		10.4. организация работ по уборке и благоустройству территории учреждения	да/нет	да	1
				нет	0
		10.5. контроль своевременности и каче- ства составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	да/нет	да	5
	нет			0	
	10.6. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	да/нет	да	5	
			нет	0	
	10.7. привлечение внебюджетных средств в учреждение (заключение договоров)	да/нет	да	2	
			нет	0	
11.	Обеспечение (хозяйственной) деятельности образовательного учреждения	11.1. своевременность заключения хозяйствен- ных договоров	Да/нет	да	2
				нет	0
	11.2. наличие качественной системы учета и хранения товарно-мате- риальных ценностей	Да/нет	да	2	
			нет	0	
	11.3. обеспечение беспере- бойной работы приборов учета тепло- энергоносителей, контроль за объемами коммунальных услуг	Да/нет	да	2	
			нет	0	
	11.4. своевременное прохождение учебы и сдачи экзаменов (Г1, Г2, охрана труда, ГО и ЧС, пожарная безопасность)	да/нет	да	2	
			нет	0	
	11.5. своевременное размещение информации в СБИС, иных электронных ресурсах	да/нет	да	1	
			нет	0	
11.6. проведение учений по эвакуации	Количество учений	1	1		
		0	0		
	11.7. разработка	да/нет	да	5	

		документации по охране труда, технике безопасности, антитеррористической защищенности		нет	0
--	--	---	--	-----	---

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
70 баллов и более	25% должностного оклада
50 – 69 баллов	20% должностного оклада
30 – 49 балла	15% должностного оклада
10 – 29 баллов	10% должностного оклада

2. Педагогические работники:

- учитель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, воспитатель:

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов
1.	Создание положительного имиджа образовательного учреждения	1.1. положительная динамика численности детей в классе/ группе продленного дня (сохранение численности учащихся в классе не менее 25 чел.; заполняет классный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель)	Да/норма/нет	да	2
				норма	1
				нет	0
		1.2. удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством образовательного процесса (заполняет классный руководитель, воспитатель)	%	от 95 до 100	2
				от 85 до 95	1
				ниже 85	0
		1.3. публикации (интервью) в СМИ, размещение материалов о деятельности учреждения в СМИ, на сайте учреждения, дни открытых дверей и т.д.), выпуск школьной газеты, (не суммируются по уровням публикаций)	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				школьный уровень	1
				0	0
		1.4. своевременное	Наличие	наличие	0

		размещение достоверной информации в АИС «Электронная школа» и на официальном сайте учреждения	замечаний/отсутствие замечаний	отсутствие замечаний	5
		1.5. своевременное и качественное планирование и формирование отчетов по классу и/или учебному предмету	Наличие замечаний/отсутствие замечаний	наличие	0
				отсутствие замечаний	5
2.	Обеспечение качества и доступности образования	2.1. положительная динамика качества знаний учащихся по предметам	да/нет	да	1
				нет	0
		2.2. успеваемость учащихся по предметам	%	100	1
				Ниже 100	0
		2.3. высокие результаты выпускников (кратно количеству предметов) на государственной итоговой аттестации	в отношении среднего значения по муниципалитету	Выше	10
				В соответствии	5
				Ниже	0
		2.4. реализация программ дистанционного обучения	да/нет	Да	1
				нет	0
		2.5. наличие призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников (суммируются по уровням участия и количеству обучающихся)	Пропорциональн о кол-ву детей	федеральный уровень	83
				региональный уровень	5
				муниципальный уровень	3
				0	0
		2.6. наличие призеров и победителей, участников научно-практической конференции «Шаг в будущее» (суммируются по уровням участия и количеству обучающихся)	Пропорциональн о кол-ву детей	федеральный уровень	8
региональный уровень	5				
муниципальный уровень	3				
2.7. победители и призеры иных конкурсов, конференций, проектов и соревнований, (суммируются по уровням участия и количеству обучающихся)	Пропорциональн о кол-ву детей	федеральный уровень	3		
		региональный уровень	2		
		муниципальный уровень	1		
		0	0		
2.8. доля школьников, принявших участие во внеурочных мероприятиях, от общего количества детей класса (перечислить мероприятия)	%(средний за год)	50% и выше	2		
		30-50%	1		
		ниже 30%	0		
3.	Повышение профессионального мастерства педагога	3.1. публикации в печатных изданиях (суммируются по уровням)	Да/нет	да	1
				нет	0
		3.2. высокий уровень, проведенных открытых мероприятий	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2

				школьный уровень	1
				0	0
		3.3. победы (призовые места) в конкурсах профессионального мастерства (суммируются по уровням участия и количеству)	Пропорционально кол-ву	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				школьный уровень	1
				0	0
		3.4. участие в инновационной и экспериментальной деятельности (приложить подтверждающий документ, суммируется по уровням)	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				школьный уровень	1
				0	0
		3.5. повышение квалификационной категории	категория	с первой на высшую категорию	3
				с соответствия на первую категорию	2
				нет	0
		3.6. внеплановое повышение квалификации (наличие подтверждающего документа)	Да/нет	Да	1
				нет	0
		3.7. обобщение и трансляция педагогического опыта	уровень	федеральный уровень	4
				региональный уровень	3
				муниципальный уровень	2
				школьный уровень	1
4.	Комплексная безопасность, развитие материально-технической базы учреждения	4.1. травматизм обучающихся в ходе проведения занятий и мероприятий, за которые отвечает педагог	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	10
		4.2. создание элементов образовательной инфраструктуры	Да/нет	Да	1
				нет	0

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
70 баллов и более	25 % должностного оклада
50 – 69 баллов	20% должностного оклада
36 - 49 баллов	15% должностного оклада
20 – 35 баллов	10% должностного оклада

- социальный педагог, педагог-психолог, педагог - библиотекарь:

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов		
1.	Создание положительного имиджа образовательного учреждения	1.1. удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством образовательного процесса (в целом по школе)	%	от 95 до 100	2		
				от 85 до 95	1		
				ниже 85	0		
		1.2. публикации (интервью) в СМИ, размещение материалов о деятельности ОУ в СМИ, на сайте ОУ, дни открытых дверей и т.д.), (не суммируются по уровням публикаций)	уровень	федеральный уровень	уровень	федеральный уровень	4
						региональный уровень	3
						муниципальный уровень	2
						уровень учреждения	1
						0	0
		1.3. своевременное размещение достоверной информации в АИС «Электронная школа» и на официальном сайте учреждения	Наличие замечаний/отсутствие замечаний	Наличие замечаний/отсутствие замечаний	уровень	наличие	0
						отсутствие замечаний	5
		1.4. доля обучающихся (семей), состоящих на учете	Динамика положительная /отрицательная	Динамика положительная /отрицательная	уровень	положительная	1
						отрицательная	0
		1.5. своевременное и качественное планирование и формирование отчетов	Наличие замечаний/отсутствие замечаний	Наличие замечаний/отсутствие замечаний	уровень	наличие	0
отсутствие замечаний	5						
2.	Повышение профессионального мастерства педагога	2.1. публикации в печатных изданиях (суммируются по уровням)	Да/нет	да	1		
				нет	0		
		2.2. высокий уровень, проведенных открытых мероприятий	уровень	уровень	уровень	федеральный уровень	4
						региональный уровень	3
						муниципальный уровень	2
						школьный уровень	1
						0	0
		2.3. победы (призовые места) в конкурсах профессионального мастерства (суммируются по уровням)	уровень	уровень	уровень	федеральный уровень	4
						региональный уровень	3
						муниципальный уровень	2
						школьный уровень	1
						0	0
		2.4. участие в инновационной и экспериментальной деятельности (приложить подтверждающий документ, суммируется по уровням)	уровень	уровень	уровень	федеральный уровень	4
						региональный уровень	3
						муниципальный уровень	2
						школьный уровень	1
						0	0

		2.5. повышение квалификационной категории	категория	с первой на высшую категорию	3
				с соответствия на первую категорию	2
				нет	0
		2.6. внеплановое повышение квалификации (наличие подтверждающего документа)	Да/нет	Да	1
				нет	0
3.	Комплексная безопасность, развитие материально-технической базы учреждения	3.1. травматизм обучающихся в ходе проведения мероприятий, за которые отвечает педагог	Наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	10
		3.2. создание элементов образовательной инфраструктуры	Да/нет	Да	1
				нет	0

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
60 баллов и более	25 % должностного оклада
50 – 59 баллов	20% должностного оклада
40 - 49 баллов	15% должностного оклада
20 – 39 баллов	10% должностного оклада

3. Учебно-вспомогательный персонал:

– секретарь учебной части:

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	1.1. использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	Да/нет	да	5
				нет	0
		1.2. выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/нет	да	10
				нет	0
		1.3. отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		1.4. инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0
		1.5. оформление бланков строгой отчетности (отсутствие бланков, испорченных работником учреждения)	наличие/отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0
2.	Информационная открытость	2.1. своевременное размещение достоверной информации в АИС «Электронная школа» и на официальном сайте учреждения	наличие/отсутствие	наличие	5
				отсутствие	0

		2.2. своевременное размещение достоверной информации, на сайте bus.gov.ru, в АИС «Электронная школа», СБИС	наличие/ отсутствие	наличие	15
				отсутствие	0

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

- инспектор по кадрам, инженер-программист:

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	1.1. использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	Да/нет	да	5
				нет	0
		1.2. выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да/нет	да	10
				нет	0
		1.3. отсутствие объективных жалоб со стороны работников	да/нет	да	5
				нет	0
		1.4. инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0
		1.5. отсутствие нарушений в предоставлении отчетности учредителю и в другие организации в соответствии с требованиями законодательства	да/нет	да	5
				нет	0
		1.6. оформление бланков строгой отчетности (отсутствие бланков, испорченных работником учреждения)	наличие/ отсутствие	наличие	10
				отсутствие	0
2.	Информационная открытость	2.1. своевременное размещение достоверной информации в АИС «Электронная школа» и на официальном сайте учреждения	наличие/ отсутствие	наличие	5
				отсутствие	0
		2.2. своевременное размещение достоверной	наличие/ отсутствие	наличие	15

		информации, на сайте bus.gov.ru, в АИС «Электронная школа», СБИС		отсутствие	0
--	--	--	--	------------	---

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов и более	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

- специалист по закупкам, специалист в области охраны труда:

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	1.1. отсутствие замечаний контролирующих органов по исполнению Федерального закона 44-ФЗ	да/нет	да	10
				нет	0
		1.2. использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	да/нет	да	5
				нет	0
		1.3. выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	да/нет	да	10
				нет	0
1.4. отсутствие объективных жалоб со стороны руководства	да/нет	да	5		
		нет	0		
1.5. инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10		
		нет	0		
2.	Информационная открытость	2.1 достоверность и своевременность размещения информации на портале государственных услуг, в СБИС, на площадке закупок, АСТ-СБЕРБАНК	да/нет	да	10
				нет	0

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
50 баллов	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

2. Обслуживающий персонал:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик:

№ п/п	Наименование целевого критерия	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов
1.	Обеспечение обслуживания деятельности учреждения	1.1. соблюдение режима экономии (водопотребление, энергосбережение, теплосбережение),	да/нет	да	10
				нет	0
		1.2. организация работ по обеспечению безопасности учреждения (отсутствие несчастных случаев)	да/нет	да	10
				нет	0
		1.3. отсутствие замечаний надзорных органов по своему направлению деятельности	наличие/отсутствие	наличие	0
				отсутствие	20
		1.4. использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	да/нет	да	5
				нет	0
		1.5. выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	да/нет	да	20
				нет	0
		1.6. отсутствие объективных жалоб со стороны работников, родителей	да/нет	да	5
				нет	0
		1.7. инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	да/нет	да	10
				нет	0
		1.8. создание элементов образовательной инфраструктуры, благоустройство территории учреждения	да/нет	да	10
				нет	0

Суммарная оценка баллов:

Количество баллов	Размер выплаты
70- 90 баллов	30% должностного оклада
50 - 69 баллов	25% должностного оклада
30 – 49 баллов	20% должностного оклада
20 – 29 балла	15% должностного оклада
15 – 19 баллов	10% должностного оклада

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 4 г. Апатиты

Настоящее положение разработано на основании настоящего положения об оплате труда.

Премирование производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1. Общие положения

1.1. Премия - это не заработная плата, а материальное поощрение работнику за личный вклад и выполнение объема работы, выходящего за рамки должностных обязанностей, за инициативу, творчество, активную помощь и самоотверженный труд.

1.2. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения или при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения или при отсутствии экономии фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.5. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.6. Премирование работников производится одновременно, за отчетный период: месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год - по результатам труда работника либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы, либо за выполнение особо важных и срочных поручений.

1.7. Работникам, уволенным в отчетном месяце, премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

1.8. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии в соответствии с действующим законодательством.

2. Критерии и размеры премиальных выплат

2.1. За основные результаты работы премия производится за отчетный период: месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год

№ п/п	Критерии премиальных выплат	размеры
2.1.1	За работу в течение календарного года без больничных листов	до 5 000 рублей
2.1.2	За достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, календарный год, учебный год	до 30 000 рублей

2.2. За выполнение особо важных или срочных работ премия выплачивается.

№ п/п	Критерии премиальных выплат	размеры
2.2.1	За результативность и профессионализм в работе	до 30 000 рублей
2.2.2	За подготовку Образовательной организации к началу учебного года	до 30 000 рублей

2.3. Единовременные премии

№ п/п	Критерии премиальных выплат	размеры
2.3.1	Почетная Грамота Главы муниципального образования города Апатиты с подведомственной территорией Мурманской области	до 5 000 рублей
2.3.2	Почетная Грамота Главы администрации города Апатиты	1 000 рублей
2.3.3	Благодарственное письмо Главы администрации города Апатиты	500 рублей
2.3.4	Благодарственное письмо Министерства образования и науки Мурманской области	до 5000 рублей
2.3.5	Почетная Грамота Министерства образования и науки Мурманской области	10 000 рублей
2.3.6	Почетная Грамота Губернатора Мурманской области	15 000 рублей
2.3.7	Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации	до 15 000 рублей
2.3.8	Почетная Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	до 15 000 рублей
2.3.9	Присвоение почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации	до 5 000 рублей
2.3.10	Награждение орденами и медалями Российской Федерации	до 15 000 рублей
2.3.11	К профессиональным праздникам	до 10 000 рублей
2.3.12	К юбилейной дате работника: 50-летие, 55-летие и т.д. через каждые пять лет.	до 10 000 рублей
2.3.13	К юбилейной дате Образовательной организации.	до 10 000 рублей
2.3.14	За работу с детьми – инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, посещающими Образовательную организацию	до 10 000 рублей
2.3.14	В связи с выходом на пенсию	до 10 000 рублей
2.3.15	За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства	до 200 000 рублей