



ПРИНЯТО

Общим собранием
работников МОАУ СОШ № 1
Протокол от 22.10.2015 № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МОАУ СОШ № 1
от 24.10.2015 № 305-од



**Положение
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного
автономного учреждения средней общеобразовательной школы № 1**

1. Общие положения

1.1. Данное Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 (далее - Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», приказом отдела образования администрации города Зеи от 09.06.2015 № 142-од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Зеи» и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, а также условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) систем нормирования труда, определяемых руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и 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;
- 2) реализации Плана мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Зеи на 2013-2018 годы (в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 01 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688), утвержденного постановлением администрации города Зеи от 16.01.2013 № 3-р;
- 3) условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 4) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;
- 5) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 6) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- 7) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

1.4. Основными принципами формирования системы оплаты труда работников Учреждения являются:

1) установление соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера;

2) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

3) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

1.5. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией систем оплаты труда работников, осуществляется Учреждением в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, рассчитанных с учетом нормативных затрат на оказание Учреждением муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от приносящей доход уставной деятельности.

1.6. Процентное соотношение фонда оплаты труда работников должностей, относимых к административному и вспомогательному персоналу в общем фонде оплаты труда работников Учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.7. Перечень должностей, относимых к административному и вспомогательному персоналу, указан в Приложении № 1 к данному Положению.

1.8. Утвержденный перечень должностей административного и вспомогательного (обслуживающего) персонала и их процентное соотношение в обязательном порядке обеспечиваются при формировании штатного расписания на соответствующий календарный год.

1.9. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в областном бюджете и бюджете города на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, направляются преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения в пределах указанных ассигнований.

1.10. Руководитель Учреждения вправе осуществлять перераспределение средств по согласованию с отделом образования администрации города Зеи (далее - Учредитель), предназначенных на оплату труда педагогических работников Учреждения, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников Учреждения и иных категорий работников.

1.11. Руководитель Учреждения обеспечивает работникам:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством, в порядке, определенном трудовым законодательством. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2) заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой им до введения, изменения новых систем оплаты труда, при

условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации;

3) включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных педагогическим работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12. Заработная плата работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.13. Положение является локальным актом, утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Учреждение самостоятельно разрабатывает Положение по согласованию с Учредителем,

1.15. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.16. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (Приложение № 2).

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, в том числе размеры должностного оклада или ставки заработной платы, являющиеся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы (далее – фиксированный размер оплаты труда педагогических работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития России в том числе:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

б) по общеотраслевым должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями от 11 декабря 2008 г. № 718н);

в) по должностям работников образования от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г. № 1601н);

2.3. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются по ПКГ.

2.4. Оплата труда педагогических работников Учреждения, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, устанавливается из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, в том числе фиксированного размера оплаты труда педагогических работников, осуществляется с учетом сложности и интенсивности труда работника на основе:

- профессионально-квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, установленных приказами Министерства здравоохранения и социального развития России;

- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Положения.

2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с отделом образования администрации города Зеи и включает в себя все должности служащих, необходимые для выполнения уставных задач Учреждения. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по Учреждению могут вноситься изменения.

3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренного в приложении № 1 к положению, утвержденному постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляется в повышенном размере, устанавливаемом в процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой ими должности (профессии) и выполняемой трудовой функции на основании аттестации рабочих мест.

3.3. Установленные работникам повышенные размеры оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные соглашением, Коллективным договором Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым в условиях, отклоняющихся от нормальных, может устанавливаться:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- б) повышенная оплата труда за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в) повышенная оплата за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» работникам Учреждения повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер повышенной оплаты труда работников Учреждения за работу в ночное время устанавливается Коллективным договором в соответствии с

размером, предусмотренным данным Положением, с учетом мнения выборного представительного органа работников Учреждения;

г) повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников Учреждения, трудовым договором с учетом обеспеченности Учреждения средствами на оплату труда.

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

3.5. Работникам за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работающим на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), - в размере до 30 процентов оклада (ставки);

- дополнительные выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, пришкольными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями и другие виды дополнительной работы, устанавливаемые как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере к фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников.

3.6. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, работникам осуществляются выплаты путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных

местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Совета народных депутатов от 08.11.2014 № 31/81 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», составляют:

- а) районный коэффициент – в размере 1,7 заработной платы работника;
- б) надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - в размере до 50 процентов заработной платы работника.

Начисление к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 и постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

3.7. Начисление компенсационных выплат осуществляется в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам, фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников или в абсолютной сумме за фактически отработанное работником время.

3.8. Средства на осуществление работникам компенсационных выплат, учитываются при расчете ассигнований из бюджета города и областного бюджета на оплату труда работников Учреждения на соответствующий календарный год.

3.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) тарифицируемые стимулирующие выплаты:

- выплаты педагогическим работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - выплаты молодым специалистам;
 - выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, наград;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за сложность работы педагогических работников в специальных (коррекционных) классах, группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития;
- б) премиальные выплаты по итогам работы:
- ежемесячная премия по показателям и критериям эффективности работы;
 - единовременной премии за результаты работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- в) ежемесячное вознаграждение классным руководителям.

4.3. Размеры и условия осуществления тарифицируемых выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.4. Размеры ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

4.5. При наличии средств на оплату труда, с целью поощрения работников Учреждения по итогам работы за иные периоды (за месяц, квартал, полугодие, год) может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

4.6. В пределах средств оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере 1 000 рублей.

На сумму вознаграждения начисляются:

- районные коэффициенты к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах Дальнего Востока, установленные законом области;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР и федеральных органов государственной власти.

В полном размере вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 24 человек. В классах с меньшей наполняемостью вознаграждение выплачивается в уменьшенном размере пропорционально численности учащихся. Вознаграждение назначается приказом руководителя учреждения».

4.7. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств фонда оплаты труда по окончании года распределяется между работниками Учреждения, находящимися в штате Учреждения на момент распределения выплаты. Распределение фонда экономии средств производится в процентном отношении от размера заработной платы по действующим штатному замещению Учреждения и тарификации педагогических работников Учреждения, равном доле размера (суммы) экономии от месячного фонда оплаты труда по штатному расписанию Учреждения с учетом отработанного в текущем году времени по формуле:

$$\text{Эк}_{\text{раб}} = (\text{ЗП}_{\text{раб}} : 12 \times \text{ОВ}_{\text{раб}}) \times (\text{Эк}_{\text{учр}} : \text{ФОТ}_{\text{учр/мес}}),$$

где $\text{Эк}_{\text{раб}}$ – сумма экономии, выплачиваемая работнику;

$\text{ЗП}_{\text{раб}}$ - заработная плата работника по действующим штатному замещению и тарификации педагогических работников;

$\text{ОВ}_{\text{раб}}$ - отработанное в текущем году время (полных месяцев);

$\text{Эк}_{\text{учр}}$ - размер (сумма) экономии средств фонда оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{\text{учр/мес}}$ – месячный фонд оплаты труда Учреждения по штатному расписанию.

Экономия средств фонда оплаты труда по окончании года может быть также использована на выплату единовременных премий работникам по итогам работы за месяц, квартал, год в виде дополнительных выплат работникам, достигшим в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности, активно участвующих в методической и организационно-педагогической деятельности Учреждения и проявивших наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в Учреждении.

4.8. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется исходя из фиксированного его размера:

а) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в

год) за ставку заработной платы принимаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую 18 часов в неделю.

Ставка заработной платы, установленная за 18 часов преподавательской работы в неделю, выплачивается педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой и трудовым договором (эффективным контрактом).

5.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в Учреждении, осуществляемую на условиях совместительства;
- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенным по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми методическими объединениями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы Учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается локальным актом Учреждения, разработанным в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

5.5. При приеме на работу педагогических работников в период летних каникул (июнь-август) оплата труда производится из расчета нормы часов за 1 ставку: учителям 1-11 классов - 18 часов в неделю; социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору – 36 часов в неделю, учителю-логопеду – 20 часов.

5.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

Выполнение педагогической и (или) преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.7. Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.8. Месячная заработная плата учителей при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением определяется с применением понижающего коэффициента 0,5 в пределах выделенных Учреждению средств на заработную плату.

Размер заработной платы с применением понижающего коэффициента определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки в неделю на обучение детей на дому и на понижающий коэффициент и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Пример. Учитель начальных классов ведет преподавательскую работу по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением в объеме 8 часов в неделю.

Месячная заработная плата этого учителя должна состоять в размере ставки заработной платы, умноженной на 8 часов, умножением ее на понижающий коэффициент 0,5 и делением полученного результата на 18 часов (норму часов педагогической работы в неделю, за которую в этих классах выплачивается ставка заработной платы).

5.9. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул обучающихся, оплата труда за это время не производится.

6. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

6.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;
- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

6.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в Приложении № 7 к настоящему Положению.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения – руководителю Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя Учреждения, а для руководителя Учреждения - распорядительным актом Учредителя.

6.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;
- по случаю юбилейных дат;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию.

6.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – Учредитель.

Размер премии определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

6.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

7. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с формой трудового договора, утвержденной постановлением администрации города Зеи от 28.05.2013 г. № 797 «Об утверждении формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

7.3. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Для определения сложности труда руководителя Учреждения, в том числе масштаба управления, учитываются объемные показатели деятельности подведомственных Учредителю учреждений в соответствии с Приложением № 8.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к Положению «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы города Зеи от

01.12.2014 г. № 135, в размерах и порядке, предусмотренных в разделе «Компенсационные выплаты» настоящего Положения.

7.5. В соответствии с постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий, наград.

7.5.1. Премия по итогам работы за месяц или квартал, год устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных в Приложении № 5 к данному Положению.

В качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя может предусматриваться рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета роста заработной платы в связи с её индексацией в соответствии с решением Зейского городского Совета народных депутатов), а также достижение установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей средней заработной платы работников в отдельных отраслях экономики (по Указам Президента Российской Федерации).

7.5.2. В целях поощрения руководителя Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу.

7.5.3. По итогам работы за квартал (год) руководителю Учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться руководителю Учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) руководителя Учреждения.

7.5.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается и выплачивается руководителю учреждения в порядке, установленном в Положении «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» (пункт 12), утвержденном постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 № 135.

7.5.5. Руководителю Учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков

отличия в сфере образования и науки, культуры и искусства устанавливается к должностным окладам, ставкам заработной платы ежемесячная процентная надбавка (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание, награды) в размерах, предусмотренных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание, награды выплачивается только по основной работе.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении руководителю выплат за ученую степень, почетные звания, награды, предусмотренных в Приложении № 4 к настоящему Положению, а также их размеры, принимается Учредителем.

7.6. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен по решению Учредителя. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.7. Ежемесячная, ежеквартальная, годовая премии, а также единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, осуществляемых руководителю Учреждения, устанавливаются Учредителем с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, не превышающих предельных значений, предусмотренных пунктом 7.6 настоящего Положения.

В целях соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, предусмотренного в пункте 7.6. Положения, в течение всего календарного года Учредитель ежеквартально осуществляет анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, рассчитанных нарастающим итогом с начала года.

7.8. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами и настоящим Положением.

Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3. Предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен

по решению Учредителя. Соотношение средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

7.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения выплачивается в порядке и размерах, предусмотренных в разделе «Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера» настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

7.10. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения в соответствии с трудовым договором могут выплачиваться единовременная премия и материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда, в порядке и размерах, определенных в Приложении № 7 Положения.

7.11. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения разрешается вести в Учреждении педагогическую работу по специальности в пределах основного рабочего времени. При этом возможность руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения вести педагогическую работу по специальности в пределах основного рабочего времени, независимо от объема и характера должностных обязанностей, решается в индивидуальном порядке с Учредителем (для руководителя Учреждения), руководителем Учреждения (для заместителей руководителя Учреждения) и отражается в их трудовых договорах («эффективных контрактах»).

7.12. При расчете составных частей заработной платы заместителей руководителя Учреждения и соблюдения установленного предельного соотношения размера заработной платы к средней заработной плате работников Учреждения используется порядок расчета, применяемый для руководителей учреждений, утвержденный постановлением администрации города Зеи от 09.10.2013 № 1507 «Об утверждении порядка согласования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Зеи при заключении трудового договора».

7.13. Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя, заместителей руководителя осуществляется по предложению Учредителя в период с 1 сентября по 1 ноября текущего календарного года на очередной календарный год.

7.14. Заработная плата руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, определяемая трудовым договором, устанавливается:

- руководителю Учреждения - Учредителем;
- заместителям руководителя Учреждения - руководителем Учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах средств бюджетных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход уставной деятельности Учреждения, образует единый фонд оплаты труда работников Учреждения.

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год предусматриваются средства (включая руководителя, заместителей руководителя Учреждения):

- на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на выплаты компенсационного характера;

- на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведенной аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории, - в размере до 2 процентов от суммы средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения - в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам компенсационного характера.

8.2. При формировании фонда оплаты труда руководитель Учреждения устанавливает соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда, определяемой в соответствии с характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатом и качеством труда (например, выплаты за стаж, ученую степень).

8.3. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется на основании распорядительного акта Учредителя, издаваемого на основании законодательства Российской Федерации, постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного решением Зейского городского совета народных депутатов о бюджете города на текущий календарный год.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного автономного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 1

Перечень должностей работников МОАУ СОШ № 1, относимых к административному, педагогическому и вспомогательному (обслуживающему) персоналу

№ п/п	Наименование должности
Административный персонал	
1	Директор
2	Заместитель директора
Педагогический персонал	
1	Педагог-психолог
2	Педагог дополнительного образования
3	Социальный педагог
4	Педагог-библиотекарь
5	Педагог-организатор
6	Учитель
7	Учитель-логопед
8	Инструктор по труду
9	Инструктор по физической культуре
10	Старший вожатый
11	Музыкальный руководитель
12	Начальник лагеря
Вспомогательный (обслуживающий) персонал	
1	Заведующий хозяйством
2	Делопроизводитель
3	Секретарь
4	Заведующий столовой
5	Повар
6	Кухонный рабочий
7	Уборщик служебных помещений
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
9	Дворник
10	Сторож
11	Гардеробщик
12	Вожатый
13	Помощник воспитателя

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного автономного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 1

Размеры окладов (должностных окладов), ставок работников МОАУ СОШ № 1

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 1, 2 и 3 разрядам:	
1 разряд ЕТКС Сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник	4175
2 разряд ЕТКС Кухонный рабочий	4280
3 разряд ЕТКС Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4364
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 4 и 5 разрядам:	
Повар	
4 разряд ЕТКС	4594
5 разряд ЕТКС	4694

2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 6 и 7 разрядам:	
Повар	
6 разряд ЕТКС	4794
7 разряд ЕТКС	4944
Общепрофессиональные должности служащих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4364
Секретарь, делопроизводитель	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4735
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	5413
Заведующий столовой	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6600
Начальник лагеря	
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5845
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	5910
Социальный педагог	5975
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	6040
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед	6550
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Вожатый, помощник воспитателя	4403

к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного
автономного учреждения средней
общеобразовательной школы № 1

**Положение
о выплатах компенсационного характера**

1. Работникам Учреждения за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- тарифицируемые выплаты педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы за выполнение дополнительной работы, связанной с организацией деятельности Учреждения;
- доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2. В Учреждении устанавливаются следующие тарифицируемые ежемесячные компенсационные выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с организацией деятельности Учреждения:

- за проверку письменных работ;
- за классное руководство;
- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии;
- за заведование учебными кабинетами, пришкольным участком;
- за руководство методическими объединениями, проблемными группами;
- за выполнение иной работы.

2.1. Выплаты за проверку письменных работ осуществляются с учетом сложности предмета и требований к проверке письменных работ исходя из количества обучающихся по предмету и количества часов на обучающегося по учебному предмету (русский язык, математика, литература в 10-11 классах – 3 рубля за 1 учебный час в неделю на одного обучающегося; литература в 5-9 классах, литературное чтение, окружающий мир, история, обществознание, право, экономика, биология, химия, физика, география, информатика, английский язык - 1,5 рубля за 1 учебный час в неделю на одного обучающегося):

- за проверку письменных работ по русскому языку, математике, литературе в 10-11 классах – 3 рубля x количество обучающихся x количество учебных часов на обучающегося;
- за проверку письменных работ по литературе в 5-9 классах, литературному чтению, окружающему миру, истории,

обществознанию, праву, экономике, биологии, химии, физике, географии, информатике, английскому языку – 1,5 рубля х количество обучающихся х количество учебных часов на обучающегося.

2.2. Выплаты за классное руководство осуществляются в размере:

- классным руководителям 1-4 классов – до 1000 рублей;
- классным руководителям 5-11 классов – до 1100 рублей.

2.3. Выплаты за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, осуществляются в следующем размере:

- за индивидуальное обучение на дому или в малых группах по адаптированной программе (за каждого обучающегося) – до 500 рублей;
- за обучение по адаптированной программе в условиях класса (за каждого обучающегося) – до 200 рублей.

2.4. Выплаты за заведование учебными кабинетами, спортзалом, учебной мастерской, кабинетом обслуживающего труда, пришкольным участком осуществляются в следующем размере:

- за заведование учебным кабинетом – до 100 рублей;
- за заведование спортзалом, учебной мастерской, кабинетом обслуживающего труда – до 300 рублей;
- за заведование пришкольным участком – до 700 рублей.

2.5. Выплаты за руководство методическими объединениями, проблемными группами осуществляются в следующем размере:

- предметными, цикловыми школьными методическими объединениями – до 800 рублей;
- методическими объединениями классных руководителей – до 400 рублей;
- проблемными группами педагогов – до 200 рублей.

2.6. Выплаты за выполнение иной работы осуществляются в следующем размере:

- за работу с допризывниками – до 200 рублей;
- за выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса, руководителя службы медиации – до 500 рублей;
- за выполнение обязанностей наставника молодого специалиста – до 200 рублей;
- за организацию работы по охране труда – до 500 рублей;
- за организацию работы по ГО ЧС – до 500 рублей;
- за организацию работы по профилактике ДТТ – до 1000 рублей;
- за работу по организации материально-технического обеспечения образовательного процесса – до 1000 рублей;
- за обеспечение работы школьной локальной сети – до 1000 рублей;
- за организацию работы по обеспечению безопасности образовательного процесса – до 3000 рублей;

- за тьюторское сопровождение внеурочной деятельности – до 1000 рублей;
- за организацию и контроль работы по введению ФГОС, внеурочной деятельности – до 5000 рублей;
- за организацию и контроль индивидуальной и групповой проектной деятельности обучающихся – до 3000 рублей;
- за организацию работы с одарёнными обучающимися - до 1000 рублей;
- за организацию, ведение и контроль работы по индивидуальным учебным планам – до 2000 рублей;
- за организацию работы школьного ПМПк – до 400 рублей;
- за организацию предпрофильной подготовки и профильного обучения - до 2000 рублей;
- за выполнение обязанностей педагога-организатора – до 4000 рублей;
- за выполнение обязанностей лаборанта физики, химии, информатики – до 1000 рублей;
- за выполнение обязанностей диспетчера, секретаря – до 4000 рублей;
- за организацию контроля ведения электронной документации (в том числе мониторинга, электронного журнала) – до 2000 рублей;
- за ведение статистической отчетности Учреждения - до 1000 рублей;
- за руководство реализацией инновационного педагогического проекта - до 2000 рублей;
- за ведение протоколов педагогических советов, общих собраний коллектива – до 300 рублей;
- за руководство экспертной группой по оценке эффективности деятельности – до 300 рублей;
- за организацию работы по регулярному обновлению сайта школы – до 1000 рублей;
- за организацию дистанционного обучения педагогических работников, организацию, ведение и курирование работы школьного ОИКЦ «Импульс», организацию участия в проекте «Школа цифрового века» - до 1000 рублей;
- за организацию дистанционного обучения обучающихся – до 2000 рублей;
- за организацию работы по зачислению в 1 класс, «Школы будущего первоклассника» - до 2000 рублей;
- за ведение индивидуально-групповых занятий по подготовке к ГИА, занятий специальной медицинской группы - из расчета стоимости недельного учебного часа, умноженного по количеству учебных часов в неделю;

- за деление на группы на уроках ОРКСЭ, ОДНКНР - из расчета стоимости недельного учебного часа, умноженного по количеству учебных часов в неделю;
- за деление на группы на уроках технологии, информатики, английского языка при наполняемости класса менее 25 человек - из расчета стоимости недельного учебного часа, умноженного по количеству учебных часов в неделю;
- за деление на группы в классах профильного обучения - из расчета стоимости недельного учебного часа, умноженного по количеству учебных часов в неделю;
- за организацию работы школьных объединений дополнительного образования и внеурочной деятельности (НОУУ, клуб «Эрудит», Экоклуб, музей, пресс-центр, театр и др.) – до 500 рублей.

3. Конкретные размеры компенсационных выплат, перечисленных в п. 2 настоящего Положения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на тарифицируемый период. Размер компенсационных выплат за выполнение дополнительной работы, связанной с организацией деятельности Учреждения, устанавливается в абсолютной сумме, на которую начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты:

- за совмещение профессий (должностей) – до 4000 рублей;
- за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы – до 3000 рублей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 4000 рублей.

Конкретные размеры доплат и сроки их выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год, учитываются как составная часть заработной платы педагогов.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы № 1

Положение о выплатах стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам Учреждения могут устанавливаться следующие тарифицируемые выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты педагогическим работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

б) выплаты молодым специалистам;

в) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, наград;

г) выплаты за качество выполняемых работ:

- выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- выплаты за качество выполняемых работ;

д) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты учителям за сложность предмета;

- выплаты учителям за превышение нагрузки;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за сложность работы педагогических работников в специальных (коррекционных) классах, группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития.

2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах:

- при стаже работы до 5 лет включительно - 5 процентов;

- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно - 10 процентов;

- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно - 15 процентов;

- при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

3. Выплаты молодым специалистам работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются педагогическим работникам при стаже до 3 лет в размере 5 %.

4. Работникам Учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячные процентные выплаты (далее – выплаты за ученую степень, почетное звание, награды) в следующих размерах:

Наименование ученой степени, почетного звания Российской Федерации, награды и (или) ведомственные знаки отличия	Рекомендуемый размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке, %
Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	30
Почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник народного образования», и иные почетные звания	30
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	20
Кандидат наук	30
Доктор наук	50

Выплаты за ученую степень, почетное звание, награды осуществляются только по основной работе.

При наличии у работника двух и более почетных званий и наград упомянутые выплаты осуществляются по одному из оснований.

Решение об установлении выплат за ученую степень, почетные звания, награды, а также их размеры, принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5. В рамках выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам (за наличие квалификационной категории) к фиксированному размеру оплаты труда применяются повышающие коэффициенты, устанавливаемые в следующих рекомендуемых размерах и порядке:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,30;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера фиксированного размера оплаты труда педагогического работника на повышающий коэффициент, который не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и при начислении стимулирующих выплат.

Право на изменение фиксированного размера оплаты труда и изменение размера выплаты по повышающему коэффициенту в связи с присвоением квалификационной категории возникает у педагогического работника с даты установления соответствующей категории.

Установление и начисление педагогическим работникам Учреждения выплаты по указанным повышающим коэффициентам осуществляются на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.

Средства на выплату по повышающим коэффициентам, учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения на соответствующий календарный год в объеме средств на стимулирующие выплаты.

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в следующем размере:

- социальному педагогу (за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, своевременную и качественную подготовку отчетов, анализов, таблиц) – до 40 %;
- педагогу-психологу (за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, качественную организацию работы с педагогами и родителями) – до 40%;
- педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору (за качественную организацию внеклассной и внеурочной работы, разработку сценариев мероприятий) – до 40 %;
- начальнику лагеря (за своевременное и качественное ведение документации лагеря, разработку оздоровительных программ, проектов) – до 20%;
- старшему вожатому (за организацию участия в городских мероприятиях, разработку оздоровительных программ, проектов) – до 20%;
- музыкальному руководителю (за качественную организацию работы по творческому развитию обучающихся) – до 20%;
- вожатому, помощнику воспитателя (за подготовку и проведение лагерных мероприятий) – до 20%;
- заведующему хозяйством (за качественную и своевременную организацию документооборота, качественную организацию труда непедagogических работников, организацию эффективной работы по материально-техническому обеспечению учебно-воспитательного процесса, учету материальных ценностей, качественную организацию работы технического персонала, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ) – до 50%;
- педагогу-библиотекарию (за качественную информационно-библиографическую поддержку учебно-воспитательного процесса, обеспечение высокой читательской активности обучающихся) – до 40 %;
- секретарю (за высокое качество ведения документации) – до 50%;
- делопроизводителю (за высокое качество ведения документации) – до 25%;
- гардеробщику (за качественную работу по обеспечению порядка в раздевалках, сохранности имущества обучающихся) – до 30%;
- уборщику служебных помещений (за ежедневную качественную уборку помещений) – до 30%;
- кухонному рабочему (за качественную работу по сохранности посуды, кухонного инвентаря и оборудования) – до 20%;

- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания (за качественное и оперативное выполнение заявок по устранению неполадок) – до 30 %;
- сторожу (за качественную работу по обеспечению сохранности имущества) – до 20%;
- дворнику (за высокий уровень поддержания порядка на территории школы) – до 20%;
- заведующему столовой (за качественную и своевременную организацию документооборота, качественную организацию труда работников столовой, высокое качество приготовления блюд) – до 30 %;
- повару (за высокое качество приготовления блюд и обслуживания) – до 25 %;

7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (выплаты учителям за сложность предмета) осуществляются с учетом группы сложности преподаваемого предмета в следующих размерах:

Группа сложности	Предметы	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, %
Первая	Русский язык, математика в 5-11 классах; русский язык, математика, литературное чтение, окружающий мир в 1 классах	15
Вторая	Русский язык, математика, литературное чтение, окружающий мир во 2-4 классах; литература, английский язык, история, обществознание, право, экономика, география, биология, химия, физика, информатика	10
Третья	Технология, физическая культура	5

8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты (за превышение нагрузки) осуществляются учителям, учебная нагрузка (уроки, индивидуально-групповые занятия, обучение на дому, факультативы, элективные курсы, занятия объединений дополнительного образования, внеурочной деятельности) которых выше нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов в неделю). Размер выплаты устанавливается из расчета 1% за каждый час свыше 18 часов в неделю.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах (в процентах от оклада):

- заместителям директора (за работу в условиях ступенчатого режима начала занятий) – до 15%;

- социальному педагогу (за посещение обучающихся и их семей на дому, присутствие на допросах обучающихся работниками УВД и т.д.) – до 50%;
- педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору (за проведение экскурсий, мероприятий вне школы, сопровождение обучающихся на городские мероприятия) – до 65 %;
- педагогу-психологу (за проведение мероприятий с педагогами, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, работу по сопровождению образовательного процесса по ФГОС) – до 50%;
- начальнику лагеря (за организацию работы по заключению договоров на закупки, культмассовые и иные мероприятия, по обеспечению транспортом и т.п.) – до 25%;
- старшему вожатому (за ежедневное проведение общелагерных мероприятий, размещение информации на стендах и сайте Учреждения) – до 25%;
- музыкальному руководителю (за работу с отрядами по подготовке к общелагерным мероприятиям, музыкальное сопровождение зарядки) – до 25%;
- вожатому, помощнику воспитателя (за организацию индивидуального и группового сопровождения обучающихся, организацию оздоровительных прогулок) – до 25%;
- заведующему хозяйством (за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения, выполнение требований Роспотребнадзора, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, эффективную работу с родителями и педагогами по подготовке Учреждения к новому учебному году, ответственное отношение к хранению оборудования, обеспечение его работоспособности) – до 50%;
- педагогу-библиотекарю (за организацию работы медиацентра, работы обучающихся с интернет-ресурсами) - до 40%;
- делопроизводителю (за увеличение объема работ, не предусмотренных должностными обязанностями, выполнение обязанностей секретаря в его отсутствие, работу с архивом) – до 20%;
- секретарю (за увеличение объема работ, не предусмотренных должностными обязанностями, выполнение обязанностей делопроизводителя в его отсутствие, прием гостей, курьерскую работу и др.) – до 50%;
- гардеробщику (за подачу звонков, контроль пожарной сигнализации, осуществление пропускного режима) – до 30%;
- уборщику служебных помещений (за работу по антитеррористической безопасности, по озеленению, проведение генеральных уборок) – до 30%;
- сторожу (за охрану территории) – до 20%;
- дворнику (за особые условия труда в зимнее время) – до 30%;

- заведующему столовой (за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока, выполнение требований Роспотребнадзора, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ответственное отношение к сохранности инвентаря и оборудования, обеспечение его работоспособности, организацию двухразового питания обучающихся) – до 50%;
- повару (за ответственное отношение к сохранности инвентаря и оборудования, обеспечение его работоспособности, организацию двухразового питания обучающихся) – до 30 %;
- кухонному рабочему (за ответственное отношение к сохранности посуды, организацию двухразового питания обучающихся) – до 30 %;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (за изготовление необходимого инвентаря, стендов и т.п., ответственное отношение к сохранности инвентаря и оборудования, обеспечение его работоспособности) – до 20 %.

10. Выплаты за сложность работы педагогических работников в специальных (коррекционных) классах, группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития осуществляются в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника.

11. В случаях, если размер выплат стимулирующего характера работников Учреждения зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, наградами - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняются средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Положение о ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы

1. Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячная премия по показателям и критериям эффективности работы) осуществляются на основании достижения показателей эффективности деятельности, установленных данным Положением о выплатах стимулирующего характера, в котором определены размеры и условия данных выплат.

2. Критерии эффективности работы разработаны с соблюдением следующих принципов их установления:

а) объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности руководителя Учреждения, размер выплаты ежемесячной премии к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливается Учредителем.

3.1. Примерные показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения:

№ п/п	Наименование показателей	Процент соотношения	Периоды оценки
1.	2.	3	4
1.	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание образовательных услуг (выполнение работ), выполнение функций, определенных Уставом учреждения (в т.ч. по договорам обслуживания)	100	1 раз в квартал

	(в процентах)		
2.	Удовлетворенность граждан (юридических лиц) качеством предоставления образовательных услуг (работ), выполнения функций, определенных Уставом учреждения (в т.ч. по договорам обслуживания) (процентов)	100	Ежемесячно
3.	Достижение (в том числе в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Зеи на 2013-2018 годы, «дорожными картами») соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Амурской области (процентов)	100	Ежемесячно
4.	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей)	100 % выполнение плана	1 раз в квартал
5.	Соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актах контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)	Соответствие действующему законодательству, отсутствие нарушений	Ежемесячно

4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по показателям и критериям эффективности работы работников Учреждения, условия и периодичность выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы устанавливается руководителем Учреждения и могут меняться в зависимости от приоритетных задач, направлений работы Учреждения. Размер выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы конкретному работнику устанавливается на основании решений экспертных комиссий.

5. Для распределения ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы педагогическим работникам создается комиссия в составе не менее 5 человек. Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией ежемесячно на основе листов самоанализа для заместителей директора по УМР, УВР, ВР, ИКТ, заведующего столовой, заведующей хозяйством; для остальных работников – на основе представлений

заведующего столовой, заведующей хозяйством (устных или письменных). Решение комиссии оформляется протоколом, на основе которого издаётся распорядительный акт (приказ) руководителя Учреждения.

5.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия, периодичность и размер выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы заместителей руководителя Учреждения:

Должность - максимальный размер выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты, % от оклада
Заместители директора по УМР, УВР, ВР – 10%	Контроль над реализацией основной образовательной программы	выполнение плана ВШК, ВСОКО, наличие справок	ежемесячно	2 %
	Организация и проведение мониторинга индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	проведение диагностических и мониторинговых мероприятий, наличие документации по мониторингу		1 %
	Организация мероприятий по разработке социально культурных проектов, мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетентностей педагогов.	проведение конкретных мероприятий, наличие документации по разработке и реализации проектов		1 %
	Разработка и реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми,	наличие разработанных программ, проведение конкретных мероприятий по их реализации		1 %
	Составление нормативно-правовой, отчётной документации, предоставление необходимой информации	своевременность и высокое качество предоставления отчётности, нормативно-правовых документов, информации		2 %
	Эффективное руководство образовательным процессом по направлениям деятельности	проведение всех запланированных мероприятий		2 %
	Обеспечение информационной открытости (сайт, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	наличие информации на сайте школы, на информационных стендах		1 %
	Информирование участников образовательного процесса по направлениям деятельности			

Заместитель директора по ИКТ – 10%	Обеспечение информационной открытости (сайт, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	своевременное размещение и обновление необходимой информации на сайте школы	ежемесячно	2 %
	Администрирование работы сайта «Дневник.ру»	обеспечение бесперебойной работы, организация консультативной и практической помощи пользователям		2 %
	Обеспечение информатизации образовательного процесса	своевременное обслуживание компьютерной и оргтехники (обновление ПО, ремонт, заправка и т.д.)		2 %
	Эффективное руководство образовательным процессом по направлениям деятельности	проведение всех запланированных мероприятий		2 %
	Составление нормативно-правовой, отчётной документации, предоставление необходимой информации	своевременность и высокое качество предоставления отчётности, нормативно-правовых документов, информации		2 %

5.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия, периодичность и размер выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы вспомогательного персонала:

Должность - максимальный размер выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты, % от оклада
Заведующий хозяйством -8%	Обеспечение стабильной работы учреждения (тепловой, световой режим и т.д.), безопасных условий организации образовательного процесса	организация своевременного устранения возникающих неполадок, проведение мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса	ежемесячно	2 %
	Эффективная и	своевременное обеспечение		2 %

	своевременная работа по заключению договоров по обеспечению деятельности учреждения	оборудованием, хозяйственными товарами и канцелярскими принадлежностями, заключение договоров на обслуживание и др.		
	Эффективное руководство обслуживающим персоналом, своевременное и качественное составление отчётной документации	своевременность и высокое качество предоставление отчётности, обеспечение своевременного замещения		2 %
	Организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения	организация и проведение мероприятий по благоустройству школы		2 %
Заведующий столовой – 8%	Обеспечение бесперебойной работы столовой	организация своевременного устранения возникающих неполадок, ремонта и обновления оборудования и инвентаря	ежемесячно	2 %
	Организация работы по привлечению и учёту внебюджетных средств	организация своевременной оплаты питания		2 %
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, обеспечение высокого качества питания и обслуживания	отсутствие замечаний со стороны фельдшера и предписаний контролирующих органов, отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и работников школы		2 %
	Составление отчётной документации, предоставление необходимой информации	своевременность и высокое качество предоставление отчётности, информации		2 %
Повар – 6%	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний надзорных органов, фельдшера, заведующей хозяйством, администрации	ежемесячно	2 %
	Обеспечение сохранности	сохранность		2 %

	и соблюдение правил хранения оборудования и инвентаря	оборудования и инвентаря, отсутствие замечаний надзорных органов, фельдшера, заведующего столовой		
	Обеспечение контроля над качеством продукции	ежедневное выставление суточных проб, контрольных блюд, соблюдение норм выхода блюд, отсутствие замечаний надзорных органов, фельдшера, заведующего столовой		2 %
Кухонный работник – 3%	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, фельдшера, заведующей хозяйством, администрации	ежемесячно	1%
	Обеспечение сохранности посуды	отсутствие боя посуды		1%
	Качество обслуживания	отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и работников школы		1%
Секретарь – 6% Делопроизводитель – 6%	Высокий уровень исполнительской дисциплины, этики общения	своевременное выполнение поручений руководителя, отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и работников школы	ежемесячно	3 %
	Высокое качество и своевременность составления и учёта необходимой документации, предоставления необходимой информации	своевременность и правильность составления документации, предоставления информации, отсутствие замечаний со стороны администрации		3 %

Гардеробщик – 3%	Качественная организация пропускного режима	отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и работников школы	ежемесячно	1 %
	Обеспечение сохранности школьного имущества, вещей обучающихся	отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и работников школы		1 %
	Проявление инициативы по обеспечению порядка и благоустройству школы	проведение конкретных мероприятий по благоустройству, обеспечению порядка		1 %
Уборщик служебных помещений – 3%	Высокий уровень поддержания чистоты и порядка в зоне ответственности	Отсутствие замечаний со стороны администрации и заведующей хозяйством		1 %
	Обеспечение сохранности имущества	Сохранность имущества на закрепленной территории		1 %
	Проявление инициативы по благоустройству школы	проведение конкретных мероприятий по благоустройству		1 %
Сторож – 3%	Обеспечение сохранности школьного имущества	Отсутствие замечаний со стороны администрации и заведующей хозяйством	ежемесячно	2 %
	Проявление инициативы по благоустройству школы	проведение конкретных мероприятий по благоустройству		1 %
Дворник – 3%	Высокий уровень поддержания чистоты и порядка на территории школы	Отсутствие замечаний со стороны администрации и заведующей хозяйством	ежемесячно	2 %
	Проявление инициативы по благоустройству территории школы	проведение конкретных мероприятий по благоустройству		1 %
Рабочий по комплексному	Обеспечение стабильной работы учреждения	Оперативное и качественное	ежемесячно	1 %

обслуживанию и ремонту здания – 3%		устранение аварийных ситуаций		
	Обеспечение сохранности имущества, проявление инициативы по благоустройству школы	Своевременный и качественный ремонт мебели, отсутствие замечаний со стороны администрации и заведующей хозяйством		1 %
	Проявление инициативы по благоустройству школы	проведение конкретных мероприятий по благоустройству		1 %

6. Выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы педагогическим работникам устанавливаются педагогу в абсолютной сумме по итогам каждой учебной четверти (в октябре, декабре, марте, августе) и выплачиваются в течение следующего периода в виде равных по размеру ежемесячных выплат.

6.1. Для оценки эффективности педагогической деятельности создается экспертная группа из представителей администрации, Методического совета, Совета трудового коллектива в составе не менее 5 человек. Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.2. Ориентируясь на показатели, критерии и индикаторы, педагогический работник заполняет лист оценки эффективности деятельности (Приложение 1). Не менее чем за неделю до заседания экспертной группы педагоги передают в экспертную группу лист оценки эффективности деятельности с приложением копий подтверждающих материалов (дипломов, грамот, сертификатов и др.), члены администрации – необходимую для проведения оценки эффективности педагогической деятельности информацию. Члены экспертной группы изучают полученные материалы и фиксируют свое заключение в листе оценки эффективности деятельности педагога с помощью балльной шкалы.

6.3. Каждый педагогический работник оценивается по всем показателям и критериям в баллах, баллы суммируются для определения конечного балла, который далее переводится в денежный эквивалент исходя из суммы на ежемесячную премию по показателям и критериям эффективности работы педагогических работников на период выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.4. Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников:

Критерии	Индикаторы оценивания	Основание
Показатель 1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся		
1.1. Уровень обученности обучающихся (успеваемость)	3 балла – 100% успеваемость.	Итоги промежуточной аттестации.
1.2. Уровень качества знаний обучающихся за предыдущий отчётный период	1-3 балла (учитывается сложность предмета, уровень класса и тп.); I – группа: русский язык, литература, математика, физика: 3 балла >50%; 2 балла -45 – 49%; 1 балл - 40 – 44%; II – группа: химия, информатика, английский язык, биология, география история, обществознание, право, экономика: 3балла >60%; 2 балла -55 – 59%; 1 балл - 50 – 54%; III – группа: технология, ОБЖ, физическая культура, ИЗО, музыка: 3 балла >95%; 2 балла -90 – 94%; 1 балл - 85 – 89%.	Итоги промежуточной аттестации.
1.3. Уровень учебных достижений обучающихся (по результатам ГИА, внешнего мониторинга)	1 балл – 100% успеваемость; 2 балла – 100% успеваемость, результаты выше среднего по городу.	Результаты ГИА, мониторинга.
1.4. Уровень учебных достижений обучающихся (по итогам административных контрольных работ, внутреннего мониторинга)	По группам - 1 балл I группа КУ > 0,75, II, III группа КУ > 0,8	Результаты контроля, мониторинга.
Показатель 2. Организация и реализация исследовательской и проектной деятельности обучающихся		
2.1. Руководство исследовательской деятельностью обучающихся	Наличие промежуточных (материал) или итоговых результатов (участие в НПК, конкурсах (включая дистанционные) и др.) - по 1 баллу за каждого обучающегося.	Ф.И.О. обучающихся, класс, наличие плана исследовательской деятельности и (или) паспорта исследовательской работы, посещение заседаний НОУУ «Искатели» обучающимися и

		руководителем.
2.2. Руководство проектной деятельностью обучающихся (защита коллективных и индивидуальных проектов в соответствии с ФГОС)	Наличие промежуточного или итогового результата - по 1 баллу за каждый проект.	Название и список участников проекта, наличие плана проектной деятельности, наличие паспорта проекта, материалов для оформления итогового сборника.
Показатель 3. Реализация программ, проектов направленных на работу с одаренными детьми, организация и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		
3.1. Организация результативного участия обучающихся в спортивных соревнованиях, заочных предметных, творческих конкурсах, олимпиадах, чемпионатах, проектах	Общешкольному координатору - 0.5 балла, организатору участия в конкурсе (при наличии призеров, победителей) - по 0.5 балла за каждый конкурс (баллы суммируются, максимальный балл - 3 балла).	Перечень конкурсов, список участников, результаты.
3.2. Создание и реализация проектов и программ, направленных на работу с одаренными детьми.	1 балл - участие в реализации общешкольных проектов и программ; 2 балла - создание и реализация проекта или программы (за каждый проект, программу)	Программа, проект, отчет о реализации.
3.3. Организация тьюторского сопровождения одаренных обучающихся.	1балл – организация сопровождения (за каждого обучающегося).	Карта сопровождения.
Показатель 4. Реализация программ по сохранению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
4.1. Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий во внеурочное и каникулярное время (вне плана школы)	0.5 балла - за мероприятие (максимально – 3 балла).	Отчет о проведении мероприятия.
4.2. Разработка и реализация программ и проектов физкультурно-оздоровительной и здоровьесберегающей направленности	1 балл –организация участия в реализации общешкольных муниципальных, региональных и всероссийских проектов и программ (за каждый проект, программу); 2 балла - создание и реализация проекта или программы (за каждый проект, программу).	Программа, отчет о реализации программы.

Показатель 5. Участие педагогов в реализации основной образовательной программы, повышение профессиональной компетентности педагогов		
5.1. Разработка и реализация образовательных дистанционных курсов, программ	3 балла – за реализацию каждого курса (программы)	Отчет о реализации (название, сроки реализации, количество обучающихся)
5.2. Качественное проведение открытых уроков, мероприятий	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Баллы суммируются.	Наименование мероприятия, дата, класс,
5.3. Участие в коллективных педагогических проектах (проблемная группа, «команда вокруг класса», команда проекта, «виртуальный класс» и др.)	1 балл – активный участник 2 балла – руководитель проекта	Наименование проекта, результаты реализации.
5.4. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах (дистанционные, заочные)	1 балл - за каждый конкурс (баллы суммируются, максимальный балл – 5 баллов)	Подтверждающие документы.
5.5. Повышение квалификации вне плана школы (дистанционные и модульные курсы, вебинары по направлению деятельности)	Курсы повышения квалификации, переподготовка – 2 балла; модульные курсы - по 0,2 балла за каждый (максимально – 1 балл); вебинары - по 0,2 балла за каждый (максимально – 1 балл).	Подтверждающие документы.
5.6. Презентация работы по самообразованию, методических находок, собственного педагогического опыта (творческие отчеты, выступления, мастер-классы и др.)	0,5 балла – школьный уровень; 1 балл – муниципальный уровень; 2 балла – областной уровень (за каждое выступление).	Подтверждающие документы.
Показатель 6. Результативность воспитательной, внеклассной, внеурочной деятельности		
6.1. Разработка и результативное участие обучающихся в социально значимых проектах, акциях, мероприятиях (школьные проекты, волонтерское и тимуровское движение, различные благотворительные акции и др.)	0,5 балла – организация участия в реализации общешкольных муниципальных, региональных и всероссийских акций, проектов и программ (за каждый проект, программу, акцию)	Наименование мероприятия, участники, сроки, результат, информация и фотоотчет на сайте

	2 балла - создание и реализация проекта или программы (за каждый проект, программу, акцию). Баллы суммируются.	
6.2. Разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, коллективные классные проекты, школьный музей, театр)	1балл - за каждый реализованный проект.	Проект, участники, сроки реализации, результаты, информация и фотоотчет на сайте.
6.3. Разработка и реализация интеллектуальных внеучебных проектов (предметные недели, дни, мастерские и т.п.), массовых внеклассных мероприятий по предмету, воспитательных мероприятий (в том числе спортивных)	1 балл. - активное участие в реализации проекта (общешкольного, проекта МО, творческой группы), проведение мероприятий в соответствии с планом школы, МО, 2 балла - разработка и организация реализации интеллектуальных внеучебных проектов (наглядность, массовость, новые формы работы с детьми, ежедневная смена информации, использование информационной панели и др.) – Баллы суммируются.	Наименование проекта, мероприятия, участники, сроки, информация и фотоотчет на сайте.
6.4. Реализация дополнительных проектов, мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1 балл – за каждый реализованный проект.	Наименование проекта, мероприятия, участники, сроки, информация и фотоотчет на сайте.
Показатель 7. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с детьми из социально неблагополучных семей		
7.1. Результативность педагогического сопровождения детей из социально неблагополучных семей (дети «группы риска») во внеурочное время и в каникулярный период	1 балл - обеспечение внеурочной занятости данных детей 2 балла – обеспечение внеурочной занятости данных детей с привлечением их родителей к организации и проведению мероприятий, проектов	Отчет, информация социального педагога.

7.2. Результативность педагогического сопровождения детей (дети с ОВЗ, инвалиды, опекаемые) во внеурочное время и в каникулярный период	1 балл - обеспечение внеурочной занятости данных детей 2 балла – обеспечение внеурочной занятости данных детей с привлечением их родителей к организации и проведению мероприятий, проектов	Отчет, информация социального педагога.
7.3. Разработка и реализация проектов по профилактике правонарушений	1 балл – за каждый реализованный проект	Отчет
7.4. Участие детей (дети с ОВЗ, инвалиды, опекаемые) в социально-значимых, интеллектуальных, внеучебных, массовых внеклассных проектах и мероприятиях	0,2 балла – за участие 1 ребенка (максимально 1б.)	Отчет, информация
7.5. Организация работы с неблагополучными семьями	1 балл – системная работа 2 балла – системная работа, устойчивый положительный результат	Информация социального педагога (индивидуальная карта обучающегося «группы риска»)
Показатель 8. Информационная открытость		
8.1. Систематическое участие в поддержке школьного сайта	0,2 балла – за каждую публикацию статьи, фотоотчета на сайте школы (максимально- 2 балла).	Название публикации, дата размещения.
8.2. Организация системного ведения классного сайта, страницы класса (на сайте школы, в Дневник.ru)	2 балла - обновление не реже 1 раза в неделю силами обучающихся (4-11 классы) или родителей (1-3 классы).	Адрес сайта, история обновления сайта
8.3. Представление жизни школы на страницах городской и областных газет	2 балла – за каждую публикацию, освещающую жизнь школы (формирующую имидж школы).	Название статьи, дата публикации.
8.4. Организация и ведение собственного педагогического сайта, блога или страницы в социальных сетях педагогической направленности	1 балл - (сайт, блог, страница должны обновляться не реже 1 раза в неделю).	Адрес сайта, история обновления сайта.
8.5. Публикация авторских учебно-методических материалов	На сайтах педагогических сообществ - по 0,2 балла за материал (максимально –2 балла), в периодических методических изданиях, сборниках конференций и др. - 2 балла за каждую	Наименование, дата размещения, название сайта. Тема, название издания, дата публикации.

	публикацию.	
Показатель 9. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
9.1. Ведение системного мониторинга предметных достижений обучающихся (КУ по результатам контроля, формирование предметных УУД и т.п.)	1 балл – эффективное участие в общешкольных мониторинговых исследованиях, 2 балл – ведение системной диагностики.	Диагностические материалы (итоговые).
9.2. Ведение системного мониторинга метапредметных УУД	1 балл – эффективное участие в общешкольных мониторинговых исследованиях, 2 балла – ведение собственных мониторинговых исследований, наличие паспорта (карты) достижений обучающихся.	Диагностические материалы (итоговые), мониторинговые таблицы, карты и т.п.
9.3. Ведение системного мониторинга личностных УУД	1 балл – эффективное участие в общешкольных мониторинговых исследованиях, 2 балла – ведение собственных мониторинговых исследований, наличие паспорта (карты) личностных достижений обучающихся.	Диагностические материалы (итоговые), мониторинговые таблицы, карты и т.п.
10.Создание элементов школьной инфраструктуры		
10.1. Организация и ведение дополнительных платных услуг	Качественное ведение дополнительных платных услуг -1 балл	Информация лица, ответственного за организацию дополнительных платных услуг.
10.2. Обустройство учебного (специализированного) кабинета как образовательного пространства	1 балл - системное обновление учебно-методического содержания кабинета (учебно-методический, дидактический материал, стенды и др.).	Отчет о проделанной работе.
10.3. Организация работы при привлечению внебюджетных средств и иных ресурсов для организации и поддержания элементов школьной инфраструктуры	1 балл – организация работы в масштабах учебного кабинета; 2 балла – организация работы в масштабах школы.	Отчет о проделанной работе

7. В июне-августе или иной период отпуска работника размер ежемесячной выплаты рассчитывается пропорционально отработанным дням от установленной в данный период суммы. Ежемесячная премия по показателям и критериям эффективности работы учитывается при расчете отпускных.

8. Выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы могут устанавливаться работникам как в процентном отношении к окладам (ставка), так и в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

9. Выплаты ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы могут быть уменьшены или сняты по следующим основаниям:

- невыполнение критериев, служащих основанием для установления выплат;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
- обоснованные жалобы родителей на работника, педагога (за низкое качество образовательной деятельности), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя Учреждения.

10. Установление, уменьшение, снятие и начисление работникам Учреждения ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.

11. Снижение размеров выплат ежемесячной премии по показателям и критериям эффективности работы работникам Учреждения или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

Приложение 1
к Положению о ежемесячной премии
по показателям и критериям
эффективности работы

Лист оценки
эффективности деятельности
педагогического работника _____
за _____ четверть _____ учебного года

Критерии	Индикаторы оценивания	Основание	Самооценка	Пояснение	Оценка экспертов
Показатель 1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся					
1.1. Уровень обученности обучающихся (успеваемость)	3 балла – 100% успеваемос	Итоги промежуточной аттестации.			
1.2. Уровень качества знаний обучающихся за предыдущий отчётный период	1-3 балла (учитывается сложность предмета, уровень класса и тп.); I группа: русский язык, литература, математика, физика: 3 балла >50%; 2 балла -45 – 49%; 1 балл - 40 – 44%; II группа: химия, информатика, английский язык, биология, география история, обществознание, право, экономика: 3 балла >60%; 2 балла -55 – 59%; 1 балл - 50 – 54%; III группа: технология, ОБЖ, физическая культура, ИЗО, музыка: 3 балла >95%; 2 балла -90 – 94%; 1 балл - 85 – 89%.	Итоги промежуточной аттестации.			
1.3. Уровень учебных достижений обучающихся (по результатам ГИА, внешнего мониторинга)	1 балл – 100% успеваемость; 2 балла – 100% успеваемость, результаты выше среднего по городу	Результаты ГИА, мониторинга.			
1.4. Уровень учебных достижений обучающихся (по итогам административных контрольных работ, внутреннего	По группам I КУ > 0,75, II КУ > 0,8, III КУ > 0,8	Результаты контроля, мониторинга.			

мониторинга)					
Показатель 2. Организация и реализация исследовательской и проектной деятельности обучающихся					
2.1. Руководство исследовательской деятельностью обучающихся	Наличие промежуточных (материал) или итоговых результатов (участие в НПК, конкурсах (включая дистанционные) и др.) - по 1 баллу за каждого обучающегося.	Ф.И.О. обучающихся, наличие плана и (или) паспорта исследовательской работы, посещение заседаний НОУУ «Искатели» обучающимися и руководителем.			
2.2. Руководство проектной деятельностью обучающихся (защита коллективных и индивидуальных проектов в соответствии с ФГОС)	Наличие промежуточного или итогового результата - по 1 баллу за каждый проект.	Название и список участников проекта, наличие плана проектной деятельности, наличие паспорта проекта, материалов для оформления итогового сборника.			
Показатель 3. Реализация программ, проектов направленных на работу с одаренными детьми, организация и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях					
3.1. Организация результативного участия обучающихся в спортивных соревнованиях, заочных предметных, творческих конкурсах, олимпиадах, чемпионатах, проектах	Общешкольному координатору - 0.5 балла, организатору участия в конкурсе (при наличии призеров, победителей) - по 0.5 балла за каждый конкурс (баллы суммируются, максимальный балл - 3 балла).	Перечень конкурсов, список участников, результаты.			
3.2. Создание и реализация проектов и программ, направленных на работу с одарёнными детьми.	1 балл - участие в реализации общешкольных проектов и программ; 2 балла - создание и реализация проекта или программы (за каждый проект, программу)	Программа, проект, отчёт о реализации.			
3.3. Организация тьюторского сопровождения одарённых	1балл – организация сопровождения (за каждого обучающегося).	Карта сопровождения.			

обучающихся.					
Показатель 4. Реализация программ по сохранению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы					
4.1. Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий во внеурочное и каникулярное время (вне плана школы)	0,5 балла - за мероприятие (максимально – 3 балла).	Отчёт о проведении мероприятия.			
4.2. Разработка и реализация программ и проектов физкультурно-оздоровительной и здоровьесберегающей направленности	1 балл – организация участия в реализации общешкольных, муниципальных, региональных и всероссийских проектов и программ (за каждый проект, программу); 2 балла - создание и реализация проекта или программы (за каждый проект, программу).	Программа, отчёт о реализации программы.			
Показатель 5. Участие педагогов в реализации основной образовательной программы, повышение профессиональной компетентности педагогов					
5.1. Разработка и реализация образовательных дистанционных курсов, программ	3 балла – за реализацию каждого курса (программы)	Отчет о реализации (название, сроки реализации, количество обучающихся)			
5.2. Качественное проведение открытых уроков, мероприятий	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный - 3 балла Региональный – 4 балла Баллы суммируются.	Наименование мероприятия, дата, класс, самоанализ, отзыв-анализ (положительный отзыв)			
5.3. Участие в коллективных педагогических проектах (проблемная группа, «команда вокруг класса», команда проекта, и др.)	1 балл – активный участник 2 балла – руководитель проекта	Наименование проекта, результаты реализации.			
5.4. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах (заочные, дистанционные,)	1 балл - за каждый конкурс (баллы суммируются, максимальный балл – 5 баллов)	Подтверждающие документы.			
5.5. Повышение квалификации вне плана школы (дистанционные и модульные курсы, вебинары по направлению	Курсы повышения квалификации, переподготовка – 2 балла; модульные курсы - по 0,2 балла за каждый (максимально – 1 балл); вебинары - по 0,2 балла за	Подтверждающие документы.			

деятельности)	каждый (максимально – 1 балл).				
5.6. Презентация работы по самообразованию, методических находок, собственного педагогического опыта (творческие отчеты, выступления, мастер-классы и др.)	0,25 балла – уровень МО 0,5 балла - школьный уровень; 1балл – муниципальный уровень; 1,5 балла – областной уровень (за каждое выступление).	Подтверждающие документы.			
Показатель 6. Результативность воспитательной, внеклассной, внеурочной деятельности					
6.1. Разработка и результативное участие обучающихся в социально значимых проектах, акциях, мероприятиях (школьные проекты, волонтерское и тимуровское движение, благотворительные акции и др.)	0,5 балла – организация участия в реализации общешкольных муниципальных, региональных и всероссийских акций, проектов и программ (за каждый проект, программу, акцию) 2 балла - создание и реализация проекта или программы (за каждый проект, программу, акцию). Баллы суммируются.	Наименование мероприятия, участники, сроки, результат, информация и фотоотчет на сайте Предоставление проекта или программы			
6.2. Разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, коллективные проекты, школьный музей, театр)	1балл - за каждый реализованные проект.	Проект, участники, сроки реализации, результаты, информация и фотоотчет на сайте.			
6.3. Разработка и реализация интеллектуальных внеучебных проектов (предметные недели, дни, мастерские и т.п.), массовых внеклассных мероприятий по предмету, воспитательных мероприятий (в том числе спортивных)	1 балл. - активное участие в реализации проекта (общешкольного, проекта МО, творческой группы), проведение мероприятий в соответствии с планом школы, МО, 2 балла - разработка и организация реализации интеллектуальных внеучебных проектов (наглядность, массовость, новые формы работы с детьми, ежедневная смена информации, использование	Наименование проекта, мероприятия, участники, сроки, информация и фотоотчет на сайте.			

	информационной панели и др.) – Баллы суммируются.				
6.4. Реализация дополнительных проектов, мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	1 балл – за каждый реализованный проект, мероприятие	Наименование проекта, мероприятия, участники, сроки, информация и фотоотчет на сайте.			
Показатель 7. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с детьми из социально неблагополучных семей, с детьми инвалидами, с ОВЗ, опекаемыми детьми					
7.1. Результативность педагогического сопровождения детей из социально неблагополучных семей (дети «группы риска») во внеурочное время и в каникулярный период	1 балл - обеспечение внеурочной занятости данных детей 2 балла – обеспечение внеурочной занятости данных детей с привлечением их родителей к организации и проведению мероприятий, проектов	Отчет, информация социального педагога.			
7.2. Результативность педагогического сопровождения детей (дети с ОВЗ, инвалиды, опекаемые) во внеурочное время и в каникулярный период	1 балл - обеспечение внеурочной занятости данных детей 2 балла – обеспечение внеурочной занятости данных детей с привлечением их родителей к организации и проведению мероприятий, проектов	Отчет, информация социального педагога.			
7.3. Разработка и реализация проектов по профилактике правонарушений	1 балл – за каждый реализованный проект.	Отчет			
7.4. Участие детей (дети с ОВЗ, инвалиды, опекаемые) в социально значимых, интеллектуальных, внеучебных, массовых, внеклассных проектах и мероприятиях	0,2 балла – за участие 1 ребенка (максимально 16.)	Отчет, информация			
7.5. Организация работы с неблагополучными	1 балл – системная работа 2 балла – системная работа, устойчивый	Информация социального педагога			

семьями	положительный результат	(индивидуальная карта обучающегося «группы риска»)			
Показатель 8. Информационная открытость					
8.1. Систематическое участие в поддержке школьного сайта	0,2 балла – за каждую публикацию статьи, фотоотчета на сайте школы (максимально- 2 балла).	Название публикации, дата размещения.			
8.2. Организация системного ведения классного сайта, страницы класса (на сайте школы, в Дневник.ru)	2 балла - обновление не реже 1 раза в неделю силами обучающихся (5-11 классы) и родителей (1-4 классы)	Адрес сайта, история обновления сайта			
8.3. Представление жизни школы на страницах городской и областных газет	2 балла – за каждую публикацию, освещающую жизнь школы (формирующую имидж школы).	Название статьи, дата публикации.			
8.4. Организация и ведение собственного педагогического сайта, блога или страницы в социальных сетях педагогической направленности	1 балл - (сайт, блог, страница должны обновляться не реже 1 раза в неделю).	Адрес сайта, история обновления сайта.			
8.5. Публикация авторских учебно-методических материалов	На сайтах педагогических сообществ - по 0,2 балла за материал (максимально –2 балла), в периодических методических изданиях, сборниках конференций и др. - 2 балла за каждую публикацию.	Наименование, дата размещения, название сайта. Тема, название издания, дата публикации.			
Показатель 9. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
9.1. Ведение системного мониторинга предметных достижений обучающихся (КУ по результатам контроля, формирование предметных УУД и т.п.)	1 балл – эффективное участие в общешкольных мониторинговых исследованиях, 2 балл – ведение системной диагностики.	Диагностические материалы (итоговые).			
9.2. Ведение системного мониторинга	1 балл – эффективное участие в общешкольных мониторинговых	Диагностические материалы (итоговые),			

метапредметных УУД	исследованиях, 2 балла – ведение собственных мониторинговых исследований, наличие паспорта (карты) достижений обучающихся.	мониторинговые таблицы, карты и т.п.			
9.3. Ведение системного мониторинга личностных УУД	1 балл – эффективное участие в общешкольных мониторинговых исследованиях 2 балла – ведение собственных мониторинговых исследований, наличие паспорта (карты) личностных достижений обучающихся.	Диагностические материалы (итоговые), мониторинговые таблицы, карты и т.п.			
10.Создание элементов школьной инфраструктуры					
10.1. Организация и ведение дополнительных платных услуг	Качественное ведение дополнительных платных услуг -1 балл	Информация лица, ответственного за организацию дополнительных платных услуг.			
10.2. Обустройство учебного (специализированного) кабинета как образовательного пространства	1 балл - системное обновление учебно-методического содержания кабинета (учебно-методический, дидактический материал, стенды и др.).	Отчет о проделанной работе.			
10.3. Организация работы при привлечению внебюджетных средств и иных ресурсов для организации и поддержания элементов школьной инфраструктуры	1 балл – организация работы в масштабах учебного (специализированного) кабинета; 2 балла – организация работы в масштабах школы.	Отчет о проделанной работе			

Положение о единовременных премиях работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год

1. Общие положения

1.1. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за:

- организацию результативного участия обучающихся в мероприятиях, способствующих проявлению их учебных и внеучебных достижений;
- результативное участие в профессиональных конкурсах;
- проведение мероприятий, формирующих имидж школы;
- организацию и качественное проведение внеурочных мероприятий на параллель, школу;
- выполнение срочных и сверхсрочных работ по обеспечению деятельности Учреждения;
- за общие результаты работы за полугодие, год.

1.2. Единовременная премия работнику назначается по итогам оценки его работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании представления заместителей директора, заведующего хозяйством, заведующего столовой или на основании решения руководителя Учреждения.

1.3. Выплаты премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, осуществляются в пределах стимулирующего фонда и (или) фонда экономии оплаты труда и закрепляются распорядительным актом (приказом) руководителя Учреждения.

1.4. Единовременная премия за общие результаты работы за полугодие, год может выплачиваться работникам Учреждения как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере на основании распорядительного акта (приказа) руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (Советом трудового коллектива) Учреждения.

2. Размеры единовременных премий

2.1. За подготовку призеров муниципального, регионального и всероссийского этапов олимпиады по общеобразовательным предметам, спортивных соревнований, очных чемпионатов, конкурсов и конференций (указана максимальная сумма выплаты):

- очные предметные олимпиады, конкурсы, научно-практические конференции

Результат	Уровень		
	Городской	Областной, региональный	Всероссийский
1 место, победитель	500 руб.	700 руб.	1000 руб.
2 место, призёр	400 руб.	600 руб.	900 руб.
3 место	300 руб.	500 руб.	800 руб.

- очные и дистанционные творческие конкурсы, чемпионаты, олимпиады, проводимые на бесплатной основе:

Результат	Уровень					
	Городской		Областной, региональный		Всероссийский	
	ученик	команда	ученик	команда	ученик	команда
1 место, победитель	250 руб.	300 руб.	300 руб.	500 руб.	500 руб.	700 руб.
2 место, призёр	200 руб.	250 руб.	250 руб.	400 руб.	400 руб.	600 руб.
3 место	150 руб.	200 руб.	200 руб.	300 руб.	300 руб.	500 руб.

- спортивные соревнования (итоговый, общекомандный результат):

Результат	Уровень		
	Городской	Областной, региональный	Всероссийский
1 место, победитель	500 руб.	700 руб.	1000 руб.
2 место, призёр	400 руб.	600 руб.	900 руб.
3 место	300 руб.	500 руб.	800 руб.

2.2. Результативное участие в профессиональных конкурсах (указана максимальная сумма выплаты).

Очные конкурсы:

Результат	Уровень			
	школьный	городской	областной	всероссийский
1 место, победитель	1000 руб.	3000 руб.	5000 руб.	10 000 руб.
2 место, призёр	700 руб.	2500 руб.	4000 руб.	8 000 руб.
3 место	500 руб.	2000 руб.	3000 руб.	6 000 руб.

Заочные, дистанционные конкурсы, проводимые на бесплатной основе ООА, министерством образования и науки Амурской области, Министерством образования и науки Российской Федерации, Амурским областным ИРО и др:

Результат	Уровень		
	городской	областной	всероссийский
1 место, победитель	500 руб.	700	1000
2 место, призёр	400 руб.	600	900
3 место	300 руб.	500	800

2.3. Проведение мероприятий, формирующих имидж школы (подготовка обучающихся и участие в общегородских мероприятиях, публикация в СМИ, иные мероприятия) – до 500 руб.

2.4. Организация и проведение мероприятий

- на параллель классов – до 300 руб.

- общешкольных, для коллектива школы – до 500 руб.

2.5. Выполнение срочных и сверхсрочных работ – до 4 000 руб.

2.6. За общие результаты работы за полугодие, год – до 10 000 руб.

**Положение о единовременных премиях, не входящих в систему оплаты труда,
материальной помощи**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Главы города Зеи от 12.05.2015 № 48 «Об утверждении Положения «О порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также работникам администрации города Зеи, и её структурных подразделений, по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам Учреждения.

2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

4) в связи с увольнением по выходу на пенсию – минимально 3000 рублей, а при наличии экономии средств, выделенных на оплату труда, и при условии

стажа работы в Учреждении не менее 15 лет: административный персонал – 20 000 рублей, педагогический персонал – 15 000 рублей, вспомогательный (обслуживающий) персонал – 10 000 рублей.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в Коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - руководителю Учредителя на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется распорядительным актом руководителя Учреждения (руководителю Учреждения - руководителю Учредителя).

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий:

- награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, присуждение почетных званий Российской Федерации – 3000 рублей;
- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000 рублей;
- награждение Почетной грамотой Губернатора Амурской области – 1000 рублей;
- награждение Почетной грамотой министерства образования и науки Амурской области денежное поощрение – 1000 рублей;
- награждение Почетной грамотой главы администрации города Зеи, главы города Зеи–500 рублей;
- награждение Почетной грамотой отдела образования администрации г. Зеи – 500 рублей;
- награждение Почетной грамотой МОАУ СОШ № 1 – 300 рублей;

2) при объявлении благодарности:

- Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;
- Губернатора Амурской области– 500 рублей;
- Министерства образования и науки Амурской области – 500 рублей;
- Главы администрации города Зеи, главы города Зеи – 300 рублей;
- Отдела образования администрации города Зеи– 300 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - 500 рублей (не более двух раз в год) по случаю юбилейных дат (в связи с 50, 55, 60,65, 70,

75лет) - 1000 рублей;

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения на основании представления заместителей руководителя, а руководителю Учреждения - руководителю Учредителя. Размер премии определяется распорядительным актом руководителя Учреждения (руководителю Учреждения - руководителю Учредителя) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Объемные показатели деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений города Зеи

1. К объемным показателям деятельности муниципальных общеобразовательных бюджетных, автономных учреждений (далее – общеобразовательные учреждения), подведомственных отделу образования администрации города Зеи (далее – Учредитель), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением, значительно осложняющими работу по руководству этими учреждениями, а также характеризующие эффективность и результативность их деятельности.

2. Деятельности каждого общеобразовательного учреждения оценивается в баллах по следующим объемным показателям:

№ п/п	Показатели деятельности учреждения	Критерии оценки	Результат (в баллах)
1. Эффективность реализации образовательной программы учреждения			
1.1.	Среднее количество обучающихся за прошедший учебный год	За каждого обучающегося	0,2 балла
1.2.	Обеспечение обязанностей общего образования (сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего общего образования)	а) контингент обучающихся сохранен	1 балл
		б) наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста	(- 1 балл за каждого)
1.2.	Доля профильных классов на ступени среднего общего образования	Наличие	1 балл
1.3.	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Реализация:	
		а) не менее 5 предпрофильных курсов (для основной школы);	1 балл
		б) более 8 предпрофильных курсов	2 балла
1.4.	Наличие индивидуальных	От общего числа учебных	

	учебных планов у обучающихся на ступени среднего общего образования	планов:	
		10 %	1 балл
		20 %	2 балла
		30 %	3 балла
		40 %	4 балла
		50 %	5 баллов
1.5.	Уровень успеваемости выпускников начальной школы по математике	Средний балл выше муниципального	5 баллов
1.6.	Уровень успеваемости выпускников начальной школы по русскому языку	Средний балл выше муниципального	5 баллов
1.7.	Доля «отличников»	От общего числа обучающихся:	
		от 1 до 5 %	1 балл
		от 6 до 10 %	2 балла
		свыше 10 %	3 балла
1.8.	Количество выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты с отличием	За каждого обучающегося	1 балл
1.9.	Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам ОГЭ	Результат: а) 100 % сдача экзаменов	5 баллов
		б) средний балл выше муниципального	10 баллов
1.10.	Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам ОГЭ	Результат: а) 100% сдача экзаменов	5 баллов
		б) средний балл выше муниципального	10 баллов
1.11.	Количество выпускников ступени основного общего образования, не прошедших итоговую аттестацию	За каждого обучающегося	(-1 балл)
1.12.	Количество выпускников основной школы, не допущенных к итоговой аттестации	За каждого обучающегося	(-1 балл)
1.13.	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	За каждого обучающегося получившего: а) золотую медаль	2 балла
1.14.	Уровень успеваемости выпускников среднего общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Результат: а) 100% успеваемость	5 баллов
		б) средний балл выше	10

		муниципального	баллов
1.15.	Уровень успеваемости выпускников среднего общего образования по результатам ЕГЭ по математике	Результат:	
		а) 100% успеваемость	5 баллов
		б) средний балл выше муниципального	10 баллов
1.16.	Количество выпускников среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	За каждого обучающегося	1 балл
1.17.	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендаций ПМПК)	За каждого обучающегося	-1 балл
1.18.	Количество выпускников среднего общего образования, получивших справку	За каждого обучающегося	-1 балл
1.19.	Наличие обучающихся, подготовленных школой и ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов	Наличие:	
		а) на муниципальном уровне	5 баллов
		б) на региональном уровне	10 баллов
		в) федеральном (международном) уровне	15 баллов
1.20.	Количество победителей, призеров школьной спартакиады, спортивных соревнований	Наличие:	
		а) на муниципальном уровне	5 баллов
		б) на региональном уровне	10 баллов
		в) федеральном (международном) уровне	15 баллов
1.21.	Охват обучающихся дополнительным образованием на территории города	Результат:	
		а) до 50%	0 баллов
		б) 51-70%	5 баллов
		в) свыше 70%	10 баллов
1.22.	Динамика числа обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	Результат:	
		а) отсутствие состоящих на учете	2 балла
		б) снижение по сравнению с предыдущим периодом	1 балл
		в) увеличение количества состоящих на учете	-2 балла

2. Кадровое обеспечение учреждения			
2.1.	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более от общего числа педагогических кадров	2 балла
2.2.	Уровень квалификации педагогических работников	Наличие квалификационной категории от общего количества педагогических работников:	
		а) менее 50 %	0 баллов
		б) от 51 до 85 %	3 балла
		в) более 85 %	5 баллов
2.3.	Работа по повышению квалификации педагогических работников	Доля педагогических работников от общего числа педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение учебного года по программе в объеме не менее 72 часов:	
		от 10 % до 20 %	10 баллов
		от 20 % до 30 %	15 баллов
		свыше 30 %	20 баллов
2.4.	Профессиональное развитие педагогических работников	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	
		а) федерального уровня	15 баллов
		б) областного уровня	10 баллов
		в) муниципального уровня	5 баллов
2.5.	Наличие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей	За каждую обоснованную жалобу	-2 балла
2.6.	Наличие обоснованных жалоб со стороны	За каждую обоснованную жалобу	-2 балла

	работников, родителей		
3. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учреждения			
3.1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса «региональной экспериментальной площадки», «муниципальной экспериментальной площадки», «базовое (опорное) образовательное учреждение»), наличие научно-методических публикаций	б) на региональном уровне	2 балла
		в) на федеральном уровне	3 балла
3.2.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	а) на муниципальном уровне	5 баллов
		б) на региональном уровне	10 баллов
		в) на федеральном уровне	15 баллов
		б) на региональном уровне	10 баллов
		в) на федеральном уровне	15 баллов
3.3.	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся с ОВЗ	Реализация технологий дистанционного обучения	1 балл
3.4.	Организация дистанционного обучения	Результат: а) наличие	5 баллов
		б) отсутствие	0 баллов
4. Эффективность реализации государственно- общественного характера управления муниципальным образовательным учреждением			
4.1.	Государственное общественное управление учреждением (попечительские, управляющие, наблюдательные советы)	а) наличие	1 балл
		б) активная деятельность	2 балла
4.2.	Публичная отчетность	Своевременное размещение публичного доклада, отчета по	2 балла

		самообследованию		
4.3.	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения (ст. 29 «Информационная открытость образовательной организации» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»):	наличие сайта;	2 балла	
		своевременное обновление информации, размещаемой на сайте;	2 балла	
		соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	3 балла	
4.4.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером и другой оргтехникой для работы учителя на уроке	От общего числа кабинетов:	2 балла	
		50-80 %		
		80 % и выше	4 балла	
4.5.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в учреждении	Степень удовлетворенности по результатам мониторинга:		
		- высокая	2 балла	
		- средняя	1 балл	
		- низкая	-1 балл	
5. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности учреждения				
5.1.		К численности учителей:	3 балла	
		53 % и менее		
		от 53 до 60 %		2 балла
		от 60 до 75 %		1 балл
		от 75 %	-1 балл	
5.2.	Средняя наполняемость классов	Результат: а) выше средней наполняемости классов по городу	5 баллов	
5.3.	Наличие информационно-методического медиа-центра, подключенного к сети Интернет на базе школьной библиотеки, в который организован	100 %	2 балла	

	свободный доступ обучающихся		
5.4.	Улучшение материально-технической базы учреждения, путем привлечения внебюджетных средств	Наличие	3 балла
5.5.	Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)	Выполнение плана внебюджетных средств полученных от оказания платных услуг, спонсорской помощи (от организаций и физических лиц)	5 баллов
6. Эффективность здоровьесберегающих и безопасных условий участников образовательного процесса			
6.1.	Наличие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательного процесса	За каждый случай	-1 балл
6.2.	Планирование здоровьесберегающих мероприятий, пропаганды здорового образа жизни	Наличие программ, мероприятий	2 балла
6.3.	Итоги проверок контрольно-надзорных органов в сфере образования по исполнению НПА федерального, областного и муниципальных уровней по качеству образования	Наличие предписаний	-3 балла

3. Общая сумма баллов, исчисленная в соответствии с показателями результатов деятельности учреждений, является основанием для принятия Учредителем решения о предельном уровне соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3, пересматриваемого им ежегодно до окончания текущего финансового года на очередной финансовый год.