

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа № 26»

Согласовано:  
Управляющий Совет МБОУ «ООШ №26»  
Протокол № 11 от « 26 » 10 2020г  
\_\_\_\_\_ Т.С.Годына

Утверждаю:  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа  
№26»

(полное наименование учреждения)

Приказ № 29 от № 26 от 10.2020

Директор \_\_\_\_\_ Е.А.Горенкова



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 26»  
(новая редакция)**

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ Омеляненко С.В.  
Протокол №24  
« 26 » 10 2020 г



Принято  
на общем собрании трудового  
коллектива

протокол № 3  
«26» 10 2020 года



Положение  
об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа №26»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №26», подведомственного Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, созданного в форме учреждения (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, реализующих общеобразовательные программы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 23.03.2011г. № 408 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района»;

8) Постановление от 29.10.2019 № 1001 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования Гурьевского муниципального района созданных в форме учреждений, и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального района»

9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) согласования с первичной профсоюзной организацией.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

## 2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского района, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения согласованного с первичной профсоюзной организацией, а также с Управляющим Советом МБОУ «ООШ №26».

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда указываются в положении об оплате труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 2,5 процента от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$ , где:

ФОТ ц – централизованный фонд;

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности наличие у работников почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по

следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$Ор = О \times К1, \text{ где:}$$

О – минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями 5 – 9 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей

руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению).

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со



дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную работу определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)), \text{ где:}$$

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор – ставка заработной платы;

К2 – повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 – повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 – персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих учебную работу в форме обучения и воспитания (далее – педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложения №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу,

является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, подтвержденного соответствующими документами, оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. Мес.}i, \text{ где:}$$

ФОТ почас. – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.і – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. Мес.і – фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени для учителя-логопеда, учителя-дефектолога составляет 20 часов в неделю.

2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за

которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 – 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей, составляет 40 часов в неделю.

2.6.6. Сторожакам устанавливается суммарный учет рабочего времени. Расчетный период – 1 год.

2.6.7. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.8. Учителям, образовательных учреждений, реализующих образовательные программы педагогической направленности у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы, осуществляющейся в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами

педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведующими кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## 2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных

(коррекционных) образовательных классов для обучающихся, с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### 3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы



или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положениями и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой

дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются

выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

#### 4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; стимулирующие выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников организации (положение о стимулировании работников МБОУ «ООШ №26» приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Расчетным периодом считается предыдущий месяц.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

Стимулирующие выплаты начисляются только по основной должности.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

#### 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения:

Заместитель директора по УВР на 10%;

Заместитель директора по ВР – на 20%;

Заместитель директора по БОП – на 20% ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей, может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени, в размере до 2,0

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя – руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в

отношении каждого работника по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №26».

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности и выплачиваются по результатам достижения показателей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения 2,5 процента, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей,) в кратности от 1 до 4.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя – с Гурьевской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, а в отношении заместителей руководителя – с первичной профсоюзной организацией учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

## 6. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству..

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №26» вступает в силу с 01 ноября 2020 года.

**Приложение 1**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

**Порядок определения размера и установления**  
**компенсационных выплат работникам Учреждения (ФОТкомп)**

Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, конкретный перечень которых приведен в таблице

Наименование выплаты	№ п\п	Виды работ, за которые установлены компенсационные доплаты	Размеры доплат	
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	7.1.1	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) За работу в вечернее время (в период с 18 часов до 22 часов)	40 %  20% от оклада за фактически отработанное время	По приказу
	7.1.2	За работу в выходные и праздничные дни	100 %	По приказу
	7.1.3	За работу с неблагоприятными условиями труда: - с тяжелыми и вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочего места);	до 12 %	
Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	7.1.5	На все виды выплат к заработной плате, производимых работнику	30%	ежемесячно
Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от	7.1.6	- Исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя	За все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях	По приказу

работы, определенной трудовым договором.				
Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом	7.1.7	За выполнение функций классного руководителя	из расчета 3000 рублей в месяц: в классе с наполняемостью не менее 25. В классах с меньшей наполняемостью размер выплаты классным руководителям уменьшается пропорционально численности обучающихся.	ежемесячно
	7.1.8	Проверка письменных работ		ежемесячно
		- по русскому языку, математике	10% (от нагрузки)	
		- по литературе, химии, физике, иностранному языку, биологии, истории, географии, обществознанию, природоведению	5%	
		- начальные классы	7% (от оклада)	ежемесячно
		- по информатике и ИКТ, ОБЖ, технологии, ИЗО, музыка	3%	ежемесячно
	7.1.9	Руководство методическими объединениями	500 руб	ежемесячно
	7.1.10	Заведывание кабинетами	100 руб	ежемесячно
	7.1.11	Заведывание лабораториями (физика, химия)	300 руб	ежемесячно
	7.1.12	Руководство районными методическими объединениями	500 руб	ежемесячно
	7.1.13	Доплата до МРОТ	Согласно расчета	По приказу

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;



- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**Приложение 2**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

Положение  
о стимулировании работников МБОУ «ООШ №26»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда

иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются при наличии экономии.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя

первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района их руководителей и педагогических работников по типам организаций

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора.

2.3. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы

работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течении расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает до 15 числа каждого месяца представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании

комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с первичной профсоюзной организацией. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Категория работников	Максимальное количество баллов
Учителя	100
Административно-управленческий персонал	50
Педагогические работники неосуществляющие учебный процесс	100
Учебно-вспомогательный персонал	50
Младший обслуживающий персонал	10

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Управляющего Совета

Показатели эффективности деятельности учителя обще образовательной организации (1-4 класс)							
числ о показ ателе й	наименован ие ключевых показателей эффективно сти	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисле ния	источник данных
1	<b>Раздел1 обеспечение доступности качественного образования.</b>						
1	результаты независимой оценки качества образования	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога			20		
		1.1 Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности учащихся, выполнявших административные контрольные работы по предмету за полугодие	от 30% до 49% - 10 баллов; от 50% до 69% - 15 баллов; от 70% до 100% - 20 баллов	20	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР
		1.2 Уровень обученности учащихся 1-х классов	Отношение численности учащихся 1-го класса, справившихся с административной проверочной работой по предмету за полугодие, к общей численности учащихся выполнявших административную проверочную работу по предмету за полугодие.	от 30% до 49% -10 баллов; от 50% до 69% -15 баллов; от 70% до 100% -20 баллов	20	2 раза в год	Справка зам. директора по УВР

Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету				30		
	2.1 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы) олимпиады младших школьников	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются <b>Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.</b>	Всероссийский уровень: победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла <b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2 Призер - 1	10	Один раз в год	Копия приказа по результатам олимпиады младших школьников или копия грамоты
	2.2 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы), городских творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.</b>	Всероссийский уровень: победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла <b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b>	10	Один раз в год	Копия приказа по результатам творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, копия грамоты, копия итогового протокола

				Победитель – 2 Призер - 1			
		2.3 Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования, школой	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются <b>Максимальное количество баллов - 10.</b>	Всероссийский уровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов; Областной уровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов; Муниципальный, городской уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов; <b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2 Призер - 1	10	Один раз в год	Копия приказа по результатам научно-практических конференций или копия грамоты
2	Раздел 2 Результативная внеурочная деятельность учителя	3.1 Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень	10	На срок действия сертификата	Копия сертификата
		3.2 Публикация методических разработок, статей по вопросам образования; Выступление на научно-практической конференции, РМО	Наличие опубликованных методических разработок, статей, выступлений по вопросам образования Максимальное количество баллов по	Публикации не зависимо от уровня; Выступление на уровне Области – 5; Района – 3.	5	Один раз в год	Копии титульного листа публикаций или оглавления издания Сертификат участника,



			данному показателю - 5				справка заверенная руководителем РМО
	3.3 Результативное участие в очных и заочных конкурсах, утвержденных правительством Российской Федерации проводимых при поддержке Министерством образования и науки РФ,. Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник», «Отличник ГТО» и др.	Наличие диплома победителя, призера <b>Максимальное количество баллов - 15.</b>	Очные конкурсы: победитель 15 баллов; призер 10 баллов; участник 8 баллов заочные конкурсы: победитель 8 баллов призер 6 баллов Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 8 баллов; участник 6 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла	15	Один раз в год	Копия диплома, грамоты победителя, призера или копия приказа Копия документа, подтверждающего сдачу нормативов ГТО.	
	3.4. Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, мастер-классов, общешкольных мероприятий.	Наличие приказа по итогам мероприятия, урока. Сертификат, грамота за выступление.	Областной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла; Общешкольное мероприятие, мастер - класс – 3 балла; Открытое занятие в	5	Один раза в год	Справка заместителя директора по УВР, со ссылкой на приказ. Копия сертификата,	

				классе – 2 балла.			диплома, грамоты.
		3.5 Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, жюри конкурсов, олимпиад (районного уровня), участие ВШК.	Наличие приказа.	Участие на школьном уровне – 1 балл, Муниципальном – 2 балла	5	Один раз в год.	Справка заместителя директора по УВР, со ссылкой на приказ.
	Организация летнего отдыха учащихся	4.Высокое качество организации летней оздоровительной компании	Наличие приказа	Начальник лагеря Воспитатель Не весь сезон	10 7 4	Один раз в год	Копия приказа по школе

**Показатели эффективности деятельности учителя общеобразовательной организации (5-9 класс)**

	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценки в баллах	период исчисления	источник данных
<b>Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования.</b>							
1		Устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога					

Результаты независимой оценки качества образования	1.1 Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5» и предметам по выбору при условии, что предмет выбрали более 50 % участников ГИА	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметки «4» и «5» к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам и предметы по выбору	от 30% до 49% - 10 баллов; от 50% до 69% - 15 баллов; от 70% до 100% - 20 баллов	20	Один раз в год	Справка заместителя директора по УВР на основании информации областного центра мониторинга качества образования
	1.2 Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору при условии, что предмет выбрали менее 50% учащихся	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору, к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по этому предмету	от 60% до 69% - 10 баллов; от 70% до 89% - 15 баллов; от 90% до 100% - 20 баллов	20	Один раз в год	Справка заместителя директора по УВР на основании информации областного центра мониторинга качества образования
	1.3 Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие (для	Отношение численности учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету за полугодие к общей численности	I группа (математика, алгебра, геометрия, физика, химия) от 30% до 49% - 10 баллов от 50% до 69% - 15 баллов от 70% до 100% - 20 баллов II группа (русский язык, литература,	20	Два раза в год	Справка зам. директора по УВР

		учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	учащихся, выполнявших административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие, чел	иностраный язык, биология) от 40% до 59% - 10 баллов от 60% до 79% - 15 баллов от 80% до 100% - 20 баллов III группа ( история, обществознание, информатика, география) от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 89% - 15 баллов от 90% до 100% - 20 баллов IV группа (ОБЖ, , ИЗО, физкультура, музыка) от 70% до 79% - 10 баллов от 80% до 89% - 15 баллов, 90% до 100% - 20 баллов			
	<b>раздел 2. Задачи</b>						
<b>Раздел 2.1. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>							
	Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	устанавливается 3 индикатора по специфике педагога					
		2.1 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы) олимпиады	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.</b>	Всероссийский уровень: победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла <b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2	10	Один раз в год	Копия приказа по результатам олимпиады школьника в или копия грамоты

		школьников		Призер - 1			
		2.2 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы) всероссийских, областных, муниципальных, городских творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.</b>	Всероссийский уровень: победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла <b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2 Призер - 1	10	Один раз в год	Копия приказа по результатам творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, копии грамоты, копии итогового протокола

	2.3 Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.</b>	<p>Всероссийский уровень: победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла</p> <p><b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2 Призер - 1</p>	10	Один раз в год	Копия приказа по результатам научно-практической конференции или копия грамоты
Профессиональный рост учителя	3.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Действующий сертификат	10	Расчетный период	Копия сертификата

		3.2. Публикация методических разработок, статей по вопросам образования; выступление на научно-практической конференции, РМО	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Публикации не зависимо от уровня; Выступление на уровне Области – 5 баллов; Района – 3.	5	Один раз в год	Копии титульного листа публикации и/или оглавления издания. Сертификат участника, справка, заверенная руководителем РМО
		3.3 Результативное участие в очных и заочных конкурсах, утвержденных правительством Российской Федерации проводимых при поддержке Министерством образования и науки РФ,. Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах	Учитываются победы и участие на разных уровнях и суммируются. Наличие диплома победителя, призера <b>Максимальное количество баллов - 15.</b>	Очные конкурсы: победитель 15 баллов; призер 10 баллов; участник 8 баллов заочные конкурсы: победитель 8 баллов призер 6 баллов Областной уровень: победитель 10 баллов; призер 8 баллов; участник 6 баллов; муниципальный уровень: победитель - 7 баллов, призер - 5 баллов, участник - 3 балла	15	Один раз в год	Копия диплома, грамоты победителя, призера или копия приказа Копия документа, подтверждающего сдачу нормативов ГТО (удостоверение).

	профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник», «Отличник ГТО» и др.					
	3.4. Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, мастер-классов, общешкольных мероприятий.	Наличие приказа по итогам мероприятия, урока. Сертификат, грамота за выступление. Баллы суммируются.	Областной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – балла; Общешкольное мероприятие, мастер-класс – 3 балла; Открытое занятие в классе – 2 балла.	5	Один раз в год	Справка заместителя директора по УВР, со ссылкой на приказ. Копия сертификата, диплома, грамоты.
	3.5 Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, жюри конкурсов, олимпиад (районного уровня), участие ВШК.	Наличие приказа.	Участие на школьном уровне – 1 балл, Муниципальном – 2 балла	5	Один раз в год.	Справка заместителя директора по УВР, со ссылкой на приказ.
Организация	4.Высокое	Наличие приказа.	Начальник лагеря	10	Один раз в	Копия



	летнего отдыха учащихся	качество организации летней оздоровительной компании		Воспитатель Не весь сезон	7 4	год	приказа по школе
--	-------------------------	--	--	------------------------------	--------	-----	------------------

<b>Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР</b>							
<b>число показателей</b>	<b>наименование ключевых показателей эффективности</b>	<b>индикаторы измерения</b>	<b>формула расчета</b>	<b>целевые значения</b>	<b>цена балла</b>	<b>период исчисления</b>	<b>источник данных</b>
<b>1</b>	<b>Удовлетворенность качеством образования</b>	2. место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 5 баллов 80% - 84% - 3 баллов	<b>10</b>	1 раз в год	результаты анкетирования

<b>2</b>	<b>Результаты независимой оценки качества образования</b>	3. Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»	$D_{9ок} = \frac{Ч_{9ок}}{Ч_{9оо}} \times 100\%$ , где $D_{9ок}$ – доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; $Ч_{9ок}$ – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.; $Ч_{9оо}$ – численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел.	от 40% до 59% 5 баллов; от 60% до 79% 7 баллов; от 80% до 100% 10 баллов	<b>10</b>	Один раз в год	Справка, заверенная директором, выданная на основании информации областного центра мониторинга качества образования
<b>3</b>	<b>Результативная внеурочная деятельность</b>	4. Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней	$N_{ур.} = n_1X_{10} + n_2X_9 + n_3X_8 + n_4X_7 + n_5X_6 + n_6X_5$ где: $N_{ур.}$ – количество победителей и призеров олимпиад, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней, чел.; $n_1$ – количество победителей олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.; $n_2$ – количество призеров олимпиад 1 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.; $n_3$ – количество победителей олимпиад 2	1 уровень: победитель 5 баллов призер 4 баллов, 2 уровень: победитель 3 баллов призер 2 баллов ;3 уровень: победитель 2 баллов, призер 1 баллов	<b>5</b>	Один раза в год	Копия приказа или грамоты

			уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;п4 – количество призеров олимпиад 2 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;п5 – количество победителей олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.;пб – количество призеров олимпиад 3 уровня, вошедших в перечень, утвержденный Министерством образования и науки РФ, чел.Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатомМаксимальное количество баллов – 10.				
<b>5</b>	<b>Повышение профессионального уровня педагогов</b>	5. Повышение или подтверждения квалификационной категории	Повышение или подтверждения квалификационной категории	20	<b>20</b>	Один раз в год	Копия выписки из приказа ДоиН КО
	Повышение профессиональной компетенции руководителя-	6. прохождение добровольной сертификации	наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	<b>5</b>	1 раз в год	Копия сертификата

<b>Показатели эффективности деятельности библиотекаря</b>							
<b>число показателей</b>	<b>наименование ключевых показателей эффективности</b>	<b>индикаторы измерения</b>	<b>формула расчета</b>	<b>целевые значения</b>	<b>цена балла</b>	<b>период исчисления</b>	<b>источник данных</b>
<b>1</b>	<b>Высокая читательская активность</b>	1. Регулярное посещение библиотеки обучающимися	$K = \frac{КП}{(КО * 2 * 5)} * 100$ КП- количество посещений КО – количество учащихся в школе.	От 80 до 90% - 5 баллов От 90 - 100% -10 баллов	<b>10</b>	Два раза в год	Справка, заверенная заместителем по УВР.
<b>2</b>	<b>Воспитательная деятельность</b>	2. Организация и активное участие в подготовке и проведении мероприятий разного уровня, способствующих повышению общекультурных ценностей	$K = n1 * 4 + n2 * 6$ n1- количество мероприятий школьного уровня n2 – количество мероприятий муниципального уровня.	Уровень ОУ 4 Муниципальный уровень 6	10	1 раз в год.	Справка зам. по ВР

<b>3</b>	Материально-техническое оснащение библиотеки	4. увеличение библиотечного фонда, привлечение внебюджетных средств, подаренных книг в рамках акции «Подари учебник школе»	Количество книг подаренных школе 10 – 50 экземпляров 51- 75 экземпляров 76 – 100 экземпляров Более 100 экземпляров	15 20 25 30	<b>30</b>	1 раз в год	Справка, заверенная директором
----------	--	--	--	----------------------	-----------	-------------	--------------------------------

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством							
число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	Отсутствие замечаний надзорных органов	2. Отсутствие замечаний в заключениях проверяющих организаций.	$Nб. = n1 + n2 + n3 + n4$ : Nб. – общее количество баллов; n1 – Роспотребнадзор; n2 – Энергонадзор; n3 – Пожнадзор; n4 – инвентаризационная комиссия	Роспотребнадзор 10 баллов Энергонадзор 10 баллов Пож.надзор 10 баллов Инвентаризационная комиссия 10 баллов	40	1 раз в год	Копия актов, справок. В случае отсутствия проверки в течении года баллы ставятся автоматическим и Журнал регистрации проверок.
2	Повышение профессиональной компетенции	4. прохождение курсовой подготовки	наличие свидетельства о прохождении курсов	на период действия свидетельства	10	1 раз в год	Копия свидетельства

Показатели эффективности деятельности учителя –логопеда, учителя -дефектолога

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных
<b>2</b>	<b>Раздел1 обеспечение доступности качественного образования.</b>						
1	Доступность предоставляемой услуги	Превышение количества учащихся получающих услугу, установленного норматива. (более 20 человек)	Учитель-логопед 1.Группа 21-27 человек 2.Группа 28 – 34 человек 3.Группа 35 – 40 человек Учитель –дефектолог 1.Группа 11-14 человек 2.Группа 15 – 17 человек 3.Группа 18 – 20 человек	1. группа- 10 баллов 2.группа-15 баллов 3.группа-20 баллов	20	1 год	Копия приказа по школе об утверждении логопедической группы или дефектологической группы
<b>2</b>	Раздел 2.1.Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования						

	Результативная внеурочная деятельность учителя	2.1 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы) всероссийских, областных, муниципальных, городских творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.</b>	Всероссийский уровень: победитель - 8 баллов; призер - 7 баллов; областной уровень: победитель - 6 баллов; призер 5 баллов; муниципальный уровень: победитель - 4 балла; призер - 3 балла <b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2 Призер - 1	15	Один раз в год	Копия приказа по результатам творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований или копия грамоты
		2.2 Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и	Учитываются победы учащихся на разных уровнях и суммируются. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 10.</b>	Всероссийский уровень: победитель 10 баллов; призер 9 баллов; Областной уровень: победитель 8 баллов; призер 7 баллов; Муниципальный, городской уровень: победитель 6 баллов; призер 5 баллов;	15	Один раз в год	Копия приказа по результатам научно-практических конференций или копия грамоты



		науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования		<b>Школьный уровень (максимум 5 баллов)</b> Победитель – 2 Призер – 1			
	<b>Профессиональный рост учителя</b>	3.1 Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов	10	расчетный период	Копия сертификата
<b>1</b>		3.2 Публикация методических разработок, статей по вопросам образования; Выступление на научно-практической конференции, РМО.	Наличие опубликованных методических разработок, статей, выступлений по вопросам образования Максимальное количество баллов по данному показателю – 5	Публикации не зависимо от уровня; Выступление на уровне Области – 5; Района – 3.	5	Один раз в год	Копии титульного листа публикаций и оглавления издания Сертификат участника, справка заверенная руководителем РМО.

		<p>3.3          Результативное участие в очных и заочных конкурсах, утвержденных правительством Российской Федерации проводимых при поддержке Министерством образования и науки РФ,.          Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник», «Отличник ГТО»</p>	<p>Наличие диплома победителя, призера <b>Максимальное количество баллов – 15.</b></p>	<p>Очные конкурсы:          победитель 15 баллов;          призер 10 баллов;          участник 8 баллов          заочные конкурсы:          победитель 8 баллов          призер 6 баллов          Областной уровень:          победитель 10 баллов;          призер 8 баллов;          участник 6 баллов;          муниципальный уровень: победитель – 7 баллов,          призер – 5 баллов,          участник – 3 балла</p>	15	Один раз в год	<p>Копия диплома, грамоты победителя, призера или копия приказа          Копия документа, подтверждающего сдачу нормативов ГТО.</p>
--	--	--	--	--	----	----------------	---

		3.4. Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, мастер-классов, общешкольных мероприятий.	Наличие приказа по итогам мероприятия, урока. Сертификат, грамота за выступление.	Областной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – балла; Общешкольное мероприятие, мастер – класс – 3 балла; Открытое занятие в классе – 2 балла.	5	Один раз в год	Справка заместителя директора по УВР, со ссылкой на приказ. Копия сертификата, диплома, грамоты.
	Организация летнего отдыха учащихся	3.5 Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, жюри конкурсов, олимпиад (районного уровня), участие ВШК.	Наличие приказа.	Участие на школьном уровне – 1 балл, Муниципальном – 2 балла	5	Один раз в год.	Справка заместителя директора по УВР, со ссылкой на приказ.
		4.Высокое качество организации летней оздоровительной компании	Наличие приказа	Начальник лагеря Воспитатель Не весь сезон	10 7 4	Один раз в год	Копия приказа по школе

<b>Показатели эффективности деятельности водителя</b>							
<b>число показателей</b>	<b>наименование ключевых показателей эффективности</b>	<b>индикаторы измерения</b>	<b>формула расчета</b>	<b>целевые значения</b>	<b>цена балла</b>	<b>период исчисления</b>	<b>источник данных</b>
<b>1</b>	<b>Соблюдение ПДД</b>	1. Соблюдение скоростного режима	Показания ГЛОНАСС	Город 40км/ч Межгород 60 км/ч	<b>10</b>	Раз в пол.года	Справка, подписанная заместителем по БОП
<b>2</b>		2. Отсутствие нарушений правил ПДД и замечаний со стороны работников ГИБДД	Отметка об отсутствии нарушений в журнале учета нарушений правил дорожного движения	Отсутствие нарушений	<b>10</b>	Раз в пол.года	Справка, заверенная, заместителем по БОП и копия страницы журнала.
<b>3</b>	<b>Экономия топлива</b>	3. Экономия бензина	БП-БИ>0 БП – бензин по плану БИ – бензин израсходованный	Отсутствие перерасхода	<b>10</b>	Раз в пол.года	Справка, заверенная заместителем по БОП

<b>4</b>	<b>Отсутствие замечаний по ведению документации</b>	4. Отсутствие замечаний по ведению путевых листов, актов списания.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	<b>10</b>	1 раз в квартал	Справка, заверенная специалистом материальной группы.
<b>5</b>	<b>Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся</b>	5. Журнал регистрации жалоб и обращений	Отсутствие нарушений	Отсутствие нарушений	<b>10</b>	1 раз в пол.года	Справка, заверенная специалистом по кадрам.

Группа показателей эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы		Максимальное количество	Источники индикаторов	Периодичность
----------------------------------	--------------------------	------------	--	-------------------------	-----------------------	---------------

			Баллы	тво баллов		
<b>Специалист по кадрам</b>						
<b>1.результатив- ность и качество работы</b>	1.Качественная работа с документацией по кадрам.	Отсутствие замечаний по итогам проверок работы с кадрами.	10	10	Акты, справки. В случае отсутствия проверки в течении года баллы ставятся автоматическ и Журнал регистрации проверок.	1 раз в полугод ие
<b>2</b>	2.Дополнительная работа по оформлению материалов к конкурсам, выставкам и иным мероприятиям.	Исполнение запросов 5 баллов за каждый запрос	5	25	Отзыв	1 в полугод ие
<b>3</b>	3.Работа по систематизации, учету и хранению документов по НСОТ	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	5	5	Акты, справки. В случае отсутствия проверки в течении года баллы ставятся автоматическ и Журнал регистрации проверок.	1 раз в полугод ие
<b>4</b>	4.Своевременное оформлени	Отсутствие замечаний по итогам	10	10	Акты,	1 раз в

	дополнительных соглашений на классное руководство	проверок работы с кадрами.			справки. В случае отсутствия проверки в течении года баллы ставятся автоматическ и Журнал регистрации проверок.	полугод ие
--	---	----------------------------	--	--	---	---------------

Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала							
числ о показ ателе й	наименован ие ключевых показателей эффективно сти	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисле ния	источник данных
1	Отсутствие замечаний	1.Отсутствие замечаний в журнале регистрации	Журнал замечаний	Отсутствие замечаний	10	Раз в месяц	Справка, подписанная завхозом

**Оценочный лист показателей эффективности  
для установления выплат стимулирующего характера (учителя)**

**Ф.И.О.**

**по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года**

Направление	Индикаторы	Учитель	Комиссия по премированию
1	2	3	4
результаты независимой оценки качества образования			
<b>ИТОГО</b>			
Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	2.1 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы) олимпиады младших школьников		
	2.2 Наличие победителей и призеров официальных ( по приказу министерства образования, департамента образования, Управления образования, школы), городских творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований		
	2.3 Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, Управлением образования, школой		
<b>ИТОГО</b>			
Профессиональный рост учителя	3.1 Прохождение процедуры сертификации		
	3.2 Публикация методических разработок, статей по вопросам образования; Выступление на научно-практической конференции, РМО		
	3.3 Результативное участие в очных и заочных конкурсах, утвержденных правительством Российской Федерации проводимых при поддержке Министерством образования и науки РФ, Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник», «Отличник ГТО»		
	3.4. Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, мастер-классов, общешкольных мероприятий.		
	3.5 Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, жюри конкурсов, олимпиад (районного уровня),		



	участие ВШК.		
	4.Участие в летней оздоровительной компании		
<b>ИТОГО</b>			
<b>ВСЕГО БАЛЛО В</b>			

Набранная сумма баллов –

Дата заполнения –

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор

Горенкова Е.А.

Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист показателей эффективности  
для установления выплат стимулирующего характера (спец. по кадрам)**

**Ф.И.О.**

**по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года**

Направления	Индикаторы	Работник	Комиссия по премиро ванию	Директор
1	2	3	4	5
1.Качественная работа с документацией по кадрам.	Отсутствие замечаний по итогам проверок работы с кадрами.			
2.Дополнительная работа по оформлению материалов к конкурсам, выставкам и иным мероприятиям.	Исполнение запросов 5 баллов за каждый запрос			
3.Работа по систематизации, учету и хранению документов по НСОТ	Отсутствие замечаний по итогам проверок.			

4.Своевременное оформление дополнительных соглашений на классное руководство	Отсутствие замечаний по итогам проверок работы с кадрами.			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>				

Набранная сумма баллов –  
Дата заполнения –

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_ Горенкова Е.А.  
Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист показателей эффективности  
для установления выплат стимулирующего характера (зав.хоз)**

**Ф.И.О.**

**по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года**

Направления	Индикаторы	Работник	Комиссия по премированию	Директор
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Отсутствие замечаний надзорных органов</b>	Отсутствие замечаний в заключениях проверяющих организаций.			
<b>Повышение профессиональной компетенции</b>	Прохождение курсовой подготовки			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>				

Дата заполнения –

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_

Директор Горенкова Е.А.  
 Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист показателей эффективности  
 для установления выплат стимулирующего характера (зам. по УВР)**

**Ф.И.О.**

**по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года**

Направления	Индикаторы	Учитель	Комиссия по премированию	Директор
1	2	3	4	5
<b>Удовлетворенность качеством образования</b>	место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования			
<b>Результаты независимой оценки качества образования</b>	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»			
<b>Результативная внеурочная деятельность</b>	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней			

<b>Повышение профессионального уровня педагогов</b>	Повышение или подтверждение квалификационной категории			
<b>Повышение профессиональной компетенции руководителя-</b>	Прохождение добровольной сертификации			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>				

Набранная сумма баллов – \_\_\_\_\_

Дата заполнения – \_\_\_\_\_

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_

Горенкова Е.А.

Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист показателей эффективности  
для установления выплат стимулирующего характера (библиотекарь)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года

Направления	Индикаторы	Работник	Комиссия по премированию	Директор
1	2	3	4	5
<b>Высокая читательская активность</b>	Регулярное посещение библиотеки обучающимися			
<b>Воспитательная деятельность</b>	Организация и активное участие в подготовке и проведении мероприятий разного уровня, способствующих повышению общекультурных ценностей			

<b>Материально - техническое оснащение библиотеки</b>	Увеличение библиотечного фонда, привлечение внебюджетных средств, подаренных книг в рамках акции «Подари учебник школе»			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>				

Набранная сумма баллов –

Дата заполнения –

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_

Директор Горенкова Е.А.

Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист показателей эффективности  
для установления выплат стимулирующего характера (водитель)**

**Ф.И.О.**

**по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года**

Направления	Индикаторы	Учитель	Комиссия по премиров анию	Директор
1	2	3	4	5
<b>Соблюдение ПДД</b>	Соблюдение скоростного режима			
	Отсутствие нарушений правил ПДД и замечаний со стороны работников ГИБДД			
<b>Экономия топлива</b>	Экономия бензина			
<b>Отсутствие замечаний по ведению документации</b>	Отсутствие замечаний по ведению путевых листов, актов списания.			
<b>Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся</b>	Журнал регистрации жалоб и обращений			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>				

Набранная сумма баллов –

Дата заполнения –

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор

Горенкова Е.А.

Подпись \_\_\_\_\_

**Оценочный лист показателей эффективности  
для установления выплат стимулирующего характера (младший обслуживающий персонал)**

Ф.И.О.

по итогам \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ года

Направления	Индикаторы	Работник	Комиссия по премированию	Директор
1	2	3	4	5
<b>Отсутствие замечаний</b>	Отсутствие замечаний в журнале регистрации замечаний			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>				

Набранная сумма баллов –

Дата заполнения –

ФИО работника \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Комиссия по премированию: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Директор Горенкова Е.А.

Подпись \_\_\_\_\_

### 3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

3.1.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющихся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.».

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются



учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты :

	Виды работ, за которые установлены доплата за интенсивность труда	Размеры доплат	Целевое назначение	Примечание	Срок действия доплаты
1	Руководство экспериментальной работой	2500 руб	Повышение имиджа школы	Программа экспериментальной работы	ежемесячно
2	Организация работы с опекаемыми детьми и приемными семьями	500 руб	Социальная поддержка обучающихся	План работы с опекаемыми детьми	ежемесячно
3	Организация питания и ведение документации	1000 руб	Безопасность обучающихся, соблюдение САНПиН	План работы	Ежемесячно с 01.09 по 31.05
4	Сопровождение обучающихся школьного маршрута	2500 руб	Безопасность обучающихся	Расписание школьного маршрута. Журнал учета.	Ежемесячно с 01.09 по 30.06
5	Председателю первичной профсоюзной организации	500 руб	Согласно коллективного трудового договора	План работы	ежемесячно
6	За организацию мероприятий по повышению организационной культуры педагогов	500 руб	Формирование комфортных межличностных отношений в коллективе	План работы	ежемесячно
7	Организация и контроль школьного маршрута	3500 руб	Безопасность обучающихся	План контроля	ежемесячно
8	Обслуживание компьютерной техники (переустановка программного обеспечения, обновление, подключение)	250 руб	Развитие ИКТ		По приказу
9	Использование информационных	1000 руб	развитие материальной базы		ежемесячно

	технологий в деятельности библиотеки, заполнение мониторинга АИС		школы		
10	Организация методического сопровождения аттестации педагогов школы	500 руб	Повышение профессиональной компетентности педагогов	План работы	По приказу
11	Организация школьной психолого-медико-педагогической комиссии	500 руб	Повышение качества образования	План работы	По приказу
12	Работа с программами АИС, КПМО, ШК 2.0	1500 руб	Особо важные и срочные работы		ежемесячно
13	Разработка и обслуживание школьного сайта	1000 руб	Открытость и общедоступность деятельности школы		ежемесячно
14	За подготовку Учреждения к зимнему сезону, началу учебного года - Заведующие кабинетами - Зав.хоз Прочие работники	500 руб 1000 руб 500 руб	Повышение имиджа школы		Один раз в год
15	Организация ученического самоуправления	1500 руб	Повышение имиджа школы	План работы	ежемесячно
16	Оперативное взаимодействие с обслуживающими организациями по обеспечению безопасного, непрерывного функционирования школы	2000 руб	Особо важные и срочные работы		ежемесячно
17	Заполнение формы отчета ФИС ФРДО	1000	Особо важные и срочные работы		По приказу
18	За работу по формированию фонда учебников и материальную ответственность	3500 руб	Особо важные и срочные работы		По приказу
19	Организация	650 руб	Повышение качества		ежемесячно

	дополнительных занятий с обучающимися, поступившими в школу и ранее не изучавшие иностранный язык		обучения		чно
20	Организация работы отряда «Юнармия»	700 руб	Пропаганда РДШ		Ежемесячно
21	Реализация учебного плана индивидуального обучения учащихся (часть формируемая участниками образовательных отношений и компонента образовательного учреждения)	За все часы фактической преподавательской работы	Повышение качества обучения	От 200 до 2500 руб.	Ежемесячно 01.09 по 31.05
22	Организация работы по подготовке команд для участия ПС, ПСИ, ГТО	1000 руб	Пропаганда здорового образа жизни		ежемесячно
23	Выполнение срочных работ, связанных безопасностью образовательного процесса.	5000 руб.	Особо важные и срочные работы		По приказу
24	Повышение рейтинга школы: участие в очных конкурсах профессионального мастерства	5000 руб.	Повышение имиджа школы		По приказу
25	Расширение зоны обслуживания (ремонт автобуса , поддержание санитарного состояния автобуса)	1500 руб	Особо важные и срочные работы		ежемесячно
26	Исполнение обязанностей директора	3000 руб	Особо важные и срочные работы	На время больничного или отпуска	По приказу
27	Повышение	1000	Повышение имиджа		По

	рейтинга школы: награждение грамотой за высокое качество выполнения работ		школы		приказу
28	Обработка школьной корреспонденции	500 руб	Повышение качества документооборота		ежемеся чно
29	Организация медицинского сопровождения образовательного процесса	2000 руб	Особо важные и срочные работы		По приказу
30	Организация и проведение первоначальной постановки на воинский учет	1000 руб	Особо важные и срочные работы		По приказу
31	Организация выпуска школьной газеты	500 руб	Повышение имиджа школы	За каждый номер	По приказу
32	Организация профорientации в образовательном учреждении	1000 руб	Повышение имиджа школы		ежемеся чно
33	Организация, подготовка документов и сопровождение конкурсного движения	1000 руб	Повышение имиджа школы		По приказу
34	Организация работы Совета Профилактики	500 руб	Особо важные и срочные работы		ежемеся чно
35	Организация взаимодействия с учреждениями дополнительного образования с целью расширения воспитательной среды	500 руб	Повышение имиджа школы		По приказу
36	Работа с архивом	1000 руб	Особо важные и срочные работы		ежемеся чно
37	Работа с больничными листами и пенсионным фондом	1500 руб	Особо важные и срочные работы		ежемеся чно
38	Освещение опыта	500 руб	Повышение имиджа		По

	работы школы в средствах массовой информации		школы		приказу
39	По результатам рейтинга активности 2 раза в год 1-5 положение 6-10 положение	2000 руб 1000 руб	Повышение имиджа школы		По приказу
40	Подготовка пакета документов на школьный лагерь	1000 руб	Особо важные и срочные работы		По приказу
41	Подготовка пакета документов на акцию 1-е сентября каждому школьнику	750 руб	Особо важные и срочные работы		По приказу
42	Отсутствие или снижение обучающихся поставленных на учет КДН и ПДН	1000 руб	Повышение имиджа школы	2 раза в год	По приказу
43	Победитель школьного конкурса «Лучший кабинет»	2000 руб	Повышение имиджа школы	2 раза в год	По приказу
44	Реализация социально-значимых проектов	1000 руб	Повышение имиджа школы		По приказу
45	Занятия с будущими первоклассниками	500 руб	Повышение имиджа школы		По приказу
46	Оформление бланков аттестатов об образовании	50 руб за 1 шт.	Особо важные и срочные работы		По приказу
47	Выполнение функций руководителя или организатора ППЭ на период ГИА	300 руб за каждый экзамен	Особо важные и срочные работы		По приказу
48	Повышение рейтинга школы: Победа в очных конкурсах профессионального мастерства	10000 руб.	Повышение имиджа школы		По приказу
49	Повышение рейтинга школы: Призер очного конкурса	7000 руб.	Повышение имиджа школы		По приказу

	профессионального мастерства				
--	------------------------------	--	--	--	--

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат:

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий
<b>1. Премии к определенным датам</b> - 8 марта (женщинам) - 23 февраля (мужчинам) - день матери (всем матерям) - Новый год (всем основным сотрудникам) - к профессиональному празднику – День учителя - к юбилейным датам сотрудника 20,25, 30, 35, 40, 45, 50,55,60,65,70 - к юбилейным датам Учреждения	500 500 500 500 500 1000 1000
<b>2. Материальная помощь</b> - при выходе по старости или инвалидности; - на лечение сотрудника или детей, обследование; - в связи со смертью близких родственников; - подготовка ребенка к школе; - в связи со свадьбой сотрудника или ребенка; - при рождении ребенка; - в связи с пожаром или другой чрезвычайной ситуацией; повлекшими материальный ущерб.	3000 3000 3000 3000 3000 3000 3000

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

**Приложение 3**  
**К положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа №26»**

Размеры  
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы  
учреждения (К2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

**Приложение 4**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

Размер  
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
<p>Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»</p>	0,1



**Приложение 5**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов  
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		4318		
1	социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»);		1,7158	7409
2	социальный педагог (высшее профессиональное образование);		1,8880	8152
3	социальный педагог; (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
4 квалификационный уровень		4318		
1	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	7409
2	Учитель (высшее профессиональное образование); учитель-логопед, учитель-дефектолог, (высшее дефектологическое образование)		1,8880	8152
3	Учитель, учитель дефектолог, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

**Приложение 6**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

Профессиональные квалификационные группы  
 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов  
 и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		3238		
1	заведующий складом; заведующий хозяйством;		1,6362	5298
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3826		
1	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; специалист; специалист по кадрам; специалист по охране труда, экономист;		1,2460	4767

**Приложение 7**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

Профессиональные квалификационные группы  
 должностей руководителей, специалистов и служащих  
 сферы культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалификац ионной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
2 квалификационный уровень		3238		
1	Библиотекарь, (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка);		1,4728	4769
2	Библиотекарь (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря до 3 лет);		1,6362	5298
3	Библиотекарь, (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж		1,8000	5828

	работы в должности библиотекаря не менее 3 лет);			
4	Библиотекарь, ((высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории до 3 лет);		1,9638	6359
5	Библиотекарь, (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет);		2,1276	6889

**Приложение 8**  
**к положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа**  
**№26»**

Профессиональные квалификационные группы  
 профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
1 квалификационный уровень		2944		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3709
4 квалификационный уровень		3238		
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6889

**Приложение 9**  
**К положению об оплате труда**  
**работников Муниципального**  
**бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Основная**  
**общеобразовательная школа №26**

N п/п	Перечень должностей работников общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам, дающих право на повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на коэффициент 0,20
1	Учитель
2	Учитель-дефектолог
3	Учитель-логопед