

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании
работников школы

«11» октября 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ № 12» НГО

_____ Е. Г. Фефилова

Приказ от «11» октября 2023г. № 343-лс

Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников образовательного учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (далее - Положение).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых (минимальных) окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края;
- базовый оклад - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;
- иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты

труда в случаях и порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края, а также системой оплаты труда;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, учитывающая особенности функционирования учреждения, работы отдельных работников учреждения;
- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по масштабу управления, определяемая на основе объемных показателей деятельности образовательного учреждения;
- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности.

Другие понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

1.3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регламентируется положением об оплате труда работников образовательного учреждения, сформированным с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Положения.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

1.7. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия определения оплаты труда работников учреждения.

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

2.2. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.3. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответству-

ющим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложениях 1-6 к настоящему Положению.

2.5. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Повышающие коэффициенты применяются при установлении работникам учреждения заработной платы с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.

2.7. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника по профессиональной квалификационной группе, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.8. Критерии, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты утверждаются локальными актами учреждения. Работникам учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент уровня управления.

2.9. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, работы отдельных работников учреждения и устанавливается в сумме значений по следующим основаниям (таблица № 1,2):

Таблица № 1

Педагогическим работникам	Размер повышающих коэффициентов
За реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных предметов или профильного обучения	0,15
За реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану	0,20

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 3 квалификационный уровень	0,74

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 3 квалификационный уровень	0,74
«Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ 3 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, контрактный управляющий)»	0,74
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	0,74
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	0,74
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,74
«Врачи и провизоры» 2 квалификационный уровень	0,74

2.10. Работникам дошкольных образовательных учреждений, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в размере – 0,5. Указанная выплата определяется от размера ставок заработной платы.

2.11. В учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.12. Повышающий коэффициент уровня управления может устанавливаться руководителям структурных подразделений, работникам в зависимости от должности, занимаемой в системе управления учреждением, в следующих размерах (таблица № 3):

Таблица 3

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий (начальник) структурным подразделением, в том числе реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,65
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, в том числе реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,7

2.13. При наличии нескольких оснований для применения повышающего коэффициента он устанавливается в сумме значений по основаниям, указанным в настоящем Положении.

2.14. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.15. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.16. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.17. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством и муниципальными нормативными правовыми актами Находкинского городского округа.

При увеличении (индексации) окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.18. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Находкинского городского округа и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов местного самоуправления Находкинского городского округа.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.19. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.20. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательном учреждении 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.

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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.21. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 4 дней, производится со дня начала замещения за

все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки.

Денежное вознаграждение за классное руководство

Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливается денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность педагогического работника общеобразовательной организации по классному руководству и в одном и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное на территории Находкинского городского округа по состоянию на 01.01.2022 года.

3. Перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

3.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) за совмещение профессий (должностей);
- б) за расширение зоны обслуживания;
- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу в ночное время;
- ж) за сверхурочную работу;
- з) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения.

3.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов.
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. «г» п. 3.2.2., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия. Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

3.6. Ежемесячная денежная выплата устанавливается за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 25 человек в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в городских населенных пунктах.

3.7. В классе (классах) с численностью обучающихся менее чем указано в п. 3.6. настоящего Положения, доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах).

3.8. Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

За работу, не входящую в круг основных обязанностей воспитателя ДО, педагогического работника	
За классное руководство в общеобразовательных учреждениях	2 200 руб.
За проверку тетрадей:	
- русский язык и литература	15%
- математика	13%
- английский язык	10%
- начальная школа (без учета часов физкультуры)	10%
- биология, химия, физика (9-11 классы)	10%
- обществознание (9-11 классы)	10%
За заведование:	
- специализированными кабинетами (физика, химия, биология, информатика, технология)	1000 руб.
- учебными кабинетами, группами ДО	500 руб.
Размер выплат к окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций	

Виды работ	Повышающий коэффициент
За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объем работы, не входящей в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)*	не менее 0,1 – но не более 1

* устанавливается на определенный срок в зависимости от объема и значимости дополнительной работы в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и утверждается соответствующим локальным актом по Школе.

3.9. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований ТК РФ.

3.10. К видам выплат компенсационного характера могут относиться выплаты за особенности и специфику работы в образовательных учреждениях (классах, группах), в том числе за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении; за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях; за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

Размеры выплат педагогическим работникам учреждений за специфику работы приведены в таблице № 5:

Таблица № 5

№	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей	0,20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальную и групповую работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	0,20
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,20

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

3.12. Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

4.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

4.4. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, предприятиях, органах исполнительной власти.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах от размеров ставок заработной платы (таблица № 6):

Таблица № 6

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 4 лет	3%
от 4 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

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

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

4.6. Выплата за интенсивность может быть установлена работникам учре-

ждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работнику по каждому показателю в размере, не превышающем 15 % должностного оклада, с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок и в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

4.9. К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за квалификационную категорию и за Почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Почетный», «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

4.10. Выплаты за Почетные звания производятся в следующих размерах:

Звания, начинающиеся со слов «Почетный», «Отличник»	10%
Звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»	15%

4.11. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитывается по формуле:

$$V_{kk} = O_d * \frac{H_f}{H_n} * D_{kk}$$

Где:

V_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад педагогического работника в общеобразовательном учреждении;

H_f - фактическое количество часов ведения педагогической работы в общеобразовательном учреждении;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения;

D_{kk} - размер коэффициента за квалификационную категорию:

Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,5

4.12. Выплаты за квалификационную категорию для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений определяются от размера ставок

заработной платы.

4.13. Иные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

4.14. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

4.15. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

4.16. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

4.17. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

4.18. Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) могут устанавливаться в отношении работников учреждения при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздникам, окончанием учебного, календарного года.

Размер и порядок осуществления разовых выплат стимулирующего характера (премий) устанавливаются распорядительным актом руководителя учреждения и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.19. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения может быть применено единовременное премирование работников учреждения:

№	Виды премиальных выплат	Размер выплат (руб.)
1	При объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации	10 000
2	При награждении государственными наградами Министерства образования и науки РФ	10 000
3	При награждении благодарностью, Почетной грамотой управления образования администрации Находкинского городского округа	3 000
4	При награждении благодарностью, Почетной грамотой Главы Находкинского городского округа	3 000
5	При награждении благодарностью, Почетной грамотой Думы Находкинского городского округа;	3 000
6	При награждении благодарностью, Почетной грамотой департамента образования и науки Приморского края	5 000
7	При награждении благодарностью, Почетной грамотой Думы Приморского края;	5 000
8	В связи с празднованием Профессионального праздника	2 000
9	Юбилейными датами учреждения	3 000
10	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	5 000
11	Юбилейная дата педагогической деятельности (40,45,50 лет и последующие каждые 5 лет)	5 000
12	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	5 000
13	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	5 000
14	Создание условий для реализации учебного процесса: содержание помещений и территории школы в надлежащем санитарном состоянии, безаварийное и бесперебойное функционирование здания, соблюдение пропускного режима и своевременное реагирование на чрезвычайные происшествия	3 000
15	Руководство и участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности	5 000

4.20. Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 2 раз в календарном году.

4.21. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

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

4.23. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

5. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

5.1. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации, материальную помощь.

5.2. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

5.5. Расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств, для выплаты материальной помощи работникам производится главным распорядителем бюджетных средств.

6. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Размеры, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами.

6.2. Размеры, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и

главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников. Локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, принимаются в соответствии с настоящим Положением и показателями эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом руководителя учреждения.

6.3. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления должностных окладов.

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем один раз в год в зависимости от численности обучающихся (воспитанников) и рассчитывается по формуле:

$$ДОр = БОр \times Км$$

где:

ДОр - должностной оклад руководителя,

БОр - базовый оклад руководителя учреждения, определяется как базовый оклад работника основного персонала, с применением кратности:

- для общеобразовательных учреждений равной 2,2.
- для дошкольных образовательных учреждений равной 2.

К работникам основного персонала относятся:

- в муниципальных общеобразовательных учреждениях - учитель;
- в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях - воспитатель;

Км - коэффициент масштаба управления.

6.5. Коэффициент масштаба управления определяется в зависимости от численности обучающихся в общеобразовательном учреждении либо воспитанников в дошкольном образовательном учреждении (таблица 7, 8).

Таблица № 7

Размеры должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений

№	Численность обучающихся по состоянию на начало календарного года, человек	Коэффициент масштаба управления	Размер должностного оклада
1	До 400	1,05	36 513
2	401-600	1,1	38 252

3	601-800	1,15	39 991
4	801-1000	1,2	41 729
5	1001-1200	1,25	43 468
6	1201-1400	1,3	45 207
7	1401-1600	1,35	46 945
8	Свыше 1601	1,4	48 684

Таблица № 8

**Размеры должностных окладов руководителей
дошкольных учреждений**

№	Численность воспитанников по состоянию на начало календарного года, человек	Коэффициент масштаба управления	Размер должностного оклада
1	До 120	1,03	30 404
2	121-150	1,05	30 994
3	151-190	1,07	31 585
4	191-230	1,1	32 470
5	231-299	1,12	33 061
6	300 и более	1,15	33 946

6.6. Показатель численности обучающихся (воспитанников) определяется по данным, размещенным в АИС «Сетевой город. Образование» на 01 сентября предыдущего календарного года.

6.7. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

6.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

6.9. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

**Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю,
его заместителям и главному бухгалтеру**

6.10. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.11. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливается управлением образования администрации Находкинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения. Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказами по учреждению.

6.12. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам и другим руководителям может устанавливаться при наличии соответствующего образования сотрудника, необходимого для совмещения по вакантной должности.

6.13. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же муниципальном образовательном учреждении руководителем, составляет не более 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки и размер доплаты устанавливается приказом начальника управления образования администрации Находкинского городского округа.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью организации образовательного процесса в образовательном учреждении, по обращению руководителя может быть установлена учебная нагрузка в объеме, превышающем 9 часов в неделю.

6.14. Предельный объем учебной нагрузки заместителей руководителя, ведущих ее помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

6.15. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей за часы педагогической работы в том же учреждении осуществляется в порядке, определенном разделом 2 настоящего Положения.

6.16. Совмещение руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером и другими руководителями в данном образовательном учреждении других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

6.17. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются из установленного должностного оклада.

Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру

6.18. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, поименованные в разделе 4 настоящего Положения.

6.19. Установление стимулирующих выплат руководителям учреждений осуществляется в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей. Перечень показателей эффективности работы руководителя муниципального общеобразовательного, дошкольного образовательного учреждения утверждается управлением образования администрации Находкинского городского округа.

6.20. Решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителям учреждений принимает постоянно действующая комиссия управления образования администрации Находкинского городского округа по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом начальника управления образования администрации Находкинского городского округа.

6.21. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений определяются приказом руководителя учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждения и в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителей, главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, могут быть назначены только в случае выполнения ими указанной работы по основной должности.

6.22. Руководитель учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности с учетом требований изложенных в разделе 4 настоящего Положения.

6.23. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

6.24. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений приказом руководителя учреждения может устанавливаться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100 % от должностного оклада.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителей, главным бухгалтерам учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году (при отсутствии замечаний межведомственной комиссии);
- при подготовке и проведении на высоком организационном уровне российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

6.25. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюд-

жетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течении календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов администрации Находкинского городского округа, управления образования и несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

6.26. Предельный уровень выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в размере 70 % от выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

6.27. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются из установленного должностного оклада.

6.28. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах выделенных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников учреждения, принято руководствуясь примерным Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в Находкинском городском округе, утвержденного Постановлением администрации Находкинского городского округа от 10.11.2022г. № 1711, по согласованию с общим собранием работников учреждения.

7.2. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы, присвоением квалификационной категории, присвоением Почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

7.3. Руководитель муниципального учреждения:

7.3.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

7.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

**Профессиональная квалификационная группа
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	9 696
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	9 794
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	9 767

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; старший вожатый; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13 224
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	15 770
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	16 368
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор ОБЖ; тьютор; учитель; учитель-логопед; педагог-библиотекарь; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог	17 529

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	8 466
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник; техник-программист; техник-лаборант	9 564
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 806
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	12 080
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда специалист по кадрам	8 806
3 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист	13 044
4 квалификационный уровень	Специалист-программист	20 920

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

Должности, не отнесенные к квалификационным уровням по ПКГ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
3 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок, Контрактный управляющий	12 080
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	8 806

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, няня, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, оператор теплового пункта, подсобный рабочий	8 466
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по обслуживанию здания, водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, оператор стиральных машин	8 637
2 квалификационный уровень	повар; электрик	8 806

Приложение 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

**Профессиональная квалификационная группа
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	8 806
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	13 044
Первая квалификационная категория		14 187
Высшая квалификационная категория		15 136

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени В.Н. Сметанкина» Находкинского городского округа утвержденному приказом от 11 октября 2023 года № 343-лс

1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Критерии эффективности	Категория работника	Основание	Периодичность	Размер выплат
1.1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	За реализацию ученических социально ориентированных, исследовательских, сетевых, учебных или других проектов, не менее 3 проектов за учебный период	Педагогический работник	Отчет руководителя проекта	Устанавливается и выплачивается по итогам учебного года	15%
1.2		Проведение не менее 3 уроков (занятий) вне стен школы, используя ресурсы предприятий города и края, учреждений культуры, науки, образования, спорта в учебный период при вовлеченности учащихся не менее 50% от класса		Справка преподавателя (план урока, фотоотчет)	Устанавливается и выплачивается по окончании четверти.	15%
1.3		Положительная динамика деятельности научных ученических обществ естественно-математического, социально-гуманитарного направлений, молодежных объединений и др. Стабильность и увеличение количества учащихся (не менее 2% в		Справка руководителя (план, программа, журнал учета посещаемости, фотоотчет)	Устанавливается и выплачивается 1 раз по итогам учебного года	30%

		год) вовлеченных в деятельность таких обществ и объединений.				
1.4		Организация деятельности летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.	Начальник (руководитель) лагеря	Приказ о назначении	Устанавливается и выплачивается в период работы лагеря	50%
1.5		Реализация программ летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.	Руководитель программы		Устанавливается и выплачивается по факту	20 %
1.6	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся, учителя	Качественное ведение учета индивидуальных достижений учащихся, учителя через портфолио, листы достижений или иные формы.	Педагогический работник	Справка руководителя методического объединения	Устанавливается и выплачивается 1 раз в полугодие	10%
1.7		Наличие и ведение данных форм по всем учащимся в электронном формате.				20%
1.8		Качество ведения раздела МСОКО в АИС «Сетевой город. Образования» по группам, по группам учебных предметов при условии своевременности (не позднее, чем за 3 дня до начала каникул) и полноты заполнения протоколов по видам контроля и наличие плана коррекционной работы с учащимися, испытывающими затруднения в изучении учебного предмета: 1 группа: русский язык, математика, начальные 2-4 классы;	Педагогический работник.	Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается в конце четверти.	30 %
1.9		2 группа: история, обществознание, физика, английский				

		язык, химия география, биология, информатика;				
1.10		3 группа: искусство, технология, физическая культура, ОБЖ и др.		Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается в конце четверти.	5 %
1.11		Своевременное и качественное заполнение электронных журналов и дневников учащихся в АИС «Сетевой город. Образование». Заполнение тем уроков и домашнего задания – 100 %. Накапливаемость отметок в соответствии с локальным актом школы.		Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается в конце четверти.	10%
1.12	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Результативность обучающихся при выполнении Всероссийских проверочных работ (качество не менее 70%) Результативность учащихся на государственной итоговой аттестации (наличие выпускников 9-х классов, набравших на ГИА максимальный балл не менее 30%) при условии выбора не менее 20% изучающих учебный предмет	Педагогический работник.	Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается 1 раз в год	50%
1.13		Результативность учащихся на государственной итоговой аттестации (наличие выпускников 11-х классов, набравших на ГИА 70 баллов и выше не менее 10%) при условии выбора не менее 20% изучающих учебный предмет.	Педагогический работник.	Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается 1 раз в год	50%

1.14		Достижение (стабильность) степени и качества знаний учащихся по сравнению с предыдущим периодом выше или на уровне среднего показателя по школе.	Педагогический работник.	Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается по окончании четверти.	10%
1.15	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Организация и проведение мероприятий (лектории, семинары, конференции) для родителей (законных представителей) не менее 2 в четверть. Охват родителей (законных представителей) не менее 50% от заявленной аудитории	Педагогический работник	Справка заместителя директора по ВР	Устанавливается и выплачивается 1 раз в четверть одновременно	10%
1.16	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Эффективность работы с одаренными детьми. Результативность участия в конкурсных мероприятиях различного уровня. Наличие призовых мест/лауреатство за участие в фестивалях, форумах, олимпиадах, конференциях, конкурсах и иных мероприятиях (очно): - международных(1-5место), - всероссийских (1-5 место), - региональных (1-5 место), - городских (1-3 место), - общешкольных (1-3 место).	Педагогический работник	Наличие подтверждающих документов	Устанавливается и выплачивается по факту мероприятия	70% 50% 30% 20% 10%
1.17	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы,	Организация и проведение мероприятий (семинары, конференции, фестивали и др.) общешкольного, городского или регионального масштаба.	Педагогические работники	Справка руководителя методического объединения	Устанавливается и выплачивается по результатам проведения	20 %

1.18	«виртуальный класс», др.)	Участие в качестве докладчика в городских или региональных мероприятиях.				10 %
1.19	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагога в разработке/корректировке основной образовательной программы и других педагогических/управленческих проектах	Педагогические работники	Справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается по факту участия	20%
1.20		Разработка, организация и реализация тематической воспитательной программы класса (программа кадетского воспитания и образования, культурно-эстетического, естественно-научного развития и др.).				Справка заместителя директора по ВР
1.21	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация и проведение массовых физкультурных, туристических и иных мероприятий.	Педагогические работники	Справка заместителя директора по ВР	Устанавливается 1 раз в год по представлению заместителя директора по УВР, выплачивается ежемесячно.	20%
1.22		Результативность сдачи спортивных норм в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» не менее 10% от участвовавших. Доля учащихся, вовлеченных в физкультурно-спортивный комплекс, не менее 10% от общего количества учащихся.	Педагогические работники.	Справка заместителя директора по ВР	Устанавливается и выплачивается 1 раз в год	20%
1.23	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Отсутствие учащихся, совершивших преступления, состоящих на учете в подразделениях	Педагогический работник	Справка заместителя директора по ВР	Устанавливается и выплачивается 1 раз в год	20 %

		несовершеннолетних, комиссиях по делам несовершеннолетних, пропускающих занятия по неуважительной причине и имеющих замечания по школе.				
1.24		Выполнение всеобуча 100 % и отсутствие пропусков у обучающихся (без учета пропусков по болезни). Коэффициент посещаемости воспитанниками: от 1 до 3 лет - не менее 65%; от 3 до 7 лет - не менее 85%.		Справка заместителя директора по УВР		20 %
1.25	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Наличие разработанной документации элемента инфраструктуры (положение, паспорт, план работы, отчет и др.).	Педагогический работник	Наличие подтверждающих документов	Устанавливается и выплачивается 1 раз в год	50%
1.26	Пропаганда чтения, как формы повышения общекультурного уровня учащихся	Положительная динамика посещения школьной библиотеки, наличие современных процедур изучения читательского спроса, организация образовательных и воспитательных мероприятий	Педагог-библиотекарь	Экспертная оценка, аналитический отчет библиотекаря	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал	15 %
1.27	Инициативность	Проявление инициативы к повышению качества выполняемой работы	Педагог-психолог, педагогический работник	Аналитическая справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал	50 %
1.28	Исполнительская дисциплина и качество выполнения трудовых обязанностей	Оперативность и качество выполнения срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	Социальный педагог, методист, педагогический работник.	Аналитическая справка заместителя директора по УВР	Устанавливается и выплачивается ежемесячно по представлению зам. директора .	50 %

2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности административных работников

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
Целевые показатели, применяемые для установления периодических стимулирующих выплат за качество выполняемых работ				
2.1	Обеспечение высокого качества обучения	Организация профильного обучения. Организация углубленного изучения отдельных предметов	15%	Устанавливается 1 раз в год в сентябре и выплачивается ежемесячно.
2.2	Качество ведения электронных журналов.	Своевременное заполнение электронных журналов и дневников учащихся в АИС «Сетевой город. Образование». Заполнение тем уроков и домашнего задания – 100%	25%	Устанавливается по окончании четверти. Выплачивается по результатам мониторинга АИС «Сетевой город. Образование»
2.3	Информационная открытость учреждения	Заполнение раздела «Ресурсы» АИС «Сетевой город. Образование» - 100 %	20%	Устанавливается и выплачивается один раз в год, по результатам мониторинга
Целевые показатели, применяемые для установления разовых стимулирующих выплат за высокие результаты работы				
2.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Выполнение мероприятий по капитальному и текущему ремонту, разработке проектно-сметной документации, утвержденных приказом управления образования администрации Находкинского городского округа на текущий календарный год, в целях улучшения условий осуществления учебно-воспитательного процесса.	10 000 руб.	Устанавливается 1 раз в год выплачивается в конце календарного года.
2.5	Инициативность учреждения, направленная на повышение профессионального имиджа.	Организация , проведение различных мероприятий (семинары, конференции, конкурсы, олимпиады, форумы и иные мероприятия) различных уровней.	15%	Устанавливается и выплачивается по итогам проведения мероприятий (на основании отчета заместителя директора школы)
2.6		Участие в качестве докладчика в городских и краевых мероприятиях.	10%	Устанавливается и выплачивается по факту
2.7		Организация и осуществление административного руководства и контроля за организацией и	5% от суммы накладных рас-	Устанавливается и выплачивается 1 раз в месяц (на основании отчета бухгалтерии).

		предоставлением платных образовательных услуг.	ходов в зависимости от выполняемой работы	
2.8	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся.	Выполнение всеобуча 100% и отсутствие обучающихся (без учета пропуска по болезни) 100%.	10%	Устанавливается и выплачивается 2 раза в год по итогам 1 и 2 полугодия текущего учебного года.
Целевые показатели, применяемые для установления разовых стимулирующих выплат за качество выполняемых работ				
2.9	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов, в том числе: – своевременная и качественная подготовка зданий и сооружений к эксплуатации в сезонные периоды и началу нового учебного года; – соблюдение финансовой дисциплины (по результатам сдачи статистической и финансовой отчетности); – высокое качество исполнения договорных обязательств (по результатам анализа заявок на финансирование, подаваемых в МКУ «ЦБ МОУ»).	20%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в месяц.
2.10		Своевременная и в полном объеме оплата всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов.	20 %	Устанавливается на конец календарного года и выплачивается раз в декабре.
2.11		Отсутствие нарушений законодательства РФ, Приморского края, муниципальных правовых актов в сфере образования.	20 %	По результатам проведения управлением образования проверок и мониторингов.
2.12	Ведение МСОКО	Проведение тематических и рубежных контрольных мероприятий с заполнением протоколов (диктант, контрольная работа, тестирование) по всем предметам - 100%	20%	Устанавливается раз в квартал по результатам мониторинга АИС «Сетевой город. Образование» по предъявлению справки.

2.13	Наполняемость сайта учреждения.	Работа с сайтом школы: своевременное изменение информации, расположение документов, материалов. Соответствие содержания сайта школы требованиям действующего законодательства.	50%	Устанавливается 1 раз в год и выплачивается по результатам мониторинга ежемесячно.
2.14	Исполнительская дисциплина.	Высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов: своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности	50%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно.
2.15	Высокий уровень эффективности и качества деятельности.	Инициативность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	50%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно.

3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов и учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Категория работника	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5	6
Целевые показатели, применяемые для установления периодических стимулирующих выплат за качество выполняемых работ					
3.1	Высокий уровень эффективности и качества деятельности	Инициативность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	бухгалтер, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, секретарь, лаборант, делопроизводитель, помощник воспитателя, лаборант	50 %	Устанавливается и выплачивается по результатам работы 1 раз в месяц, по представлению зам. директора.
3.2		Качественное исполнение документации	бухгалтер, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, секретарь, делопроизводитель	30 %	Устанавливается и выплачивается 1 раз в месяц.
3.3		Качественное исполнение документации, внедрение современных технологий	специалист-программист	25 %	Устанавливается и выплачивается 1 раз в полугодие
3.4	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов: – своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности	бухгалтер, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, секретарь, делопроизводитель, специалист-программист	50 %	Устанавливается и выплачивается ежемесячно.

4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности обслуживающего персонала

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Категория работника	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5	6
Целевые показатели, применяемые для установления периодических стимулирующих выплат за качество выполняемых работ					
4.1	Высокий уровень эффективности и качества деятельности	За высокое качество обеспечения бесперебойной и безаварийной работы, отсутствие порчи школьного имущества	гардеробщик, РОЗ, грузчик, кладовщик, электрик, подсобный рабочий, кастелянша.	50 %	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал.
4.2		Качество пропускного режима и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайной ситуации	гардеробщик	50 %	Устанавливается и выплачивается ежемесячно.
4.3		Качественное создание условий для реализации воспитательного и учебного процесса, соблюдение норм и условий СанПин.	гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, электрик, РОЗ, повар, подсобный рабочий, кастелянша.	50 %	Устанавливается и выплачивается ежемесячно.
4.4		Инициативность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	вахтер, гардеробщик, дворник, РОЗ, электрик, уборщик служебных помещений, грузчик, кладовщик, повар, подсобный рабочий, кастелянша.	50 %	Устанавливается и выплачивается ежемесячно.
4.5		Интенсивность	При особом режиме работы проведения ремонтных работ, подготовке к новому учебному году и т.д.	вахтер, гардеробщик, дворник, РОЗ, уборщик служебных помещений, грузчик, кладовщик, электрик, подсобный рабочий, кастелянша.	50 %