



«СОГЛАСОВАНО»
Общее собрание коллектива
МАОУ Илюшинской СОШ
«24» января 2025 г.
Протокол № 3
Председатель

Р. А. Ажгирей

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ Илюшинской СОШ
Р. А. Ажгирей

«24» января 2025 г.
Приказ № 9/1

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель СООС
МАОУ Илюшинской СОШ
 Н. В. Ивченкова
(подпись) (инициалы, фамилия)
«24» января 2025 г.

Положение об оплате труда работников МАОУ Илюшинской СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ Илюшинской СОШ разработано в соответствии с нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол N 10пр),
- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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";
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02);
- Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской

Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 № ВВ-1011/08);

- Приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»;

- Приказ Минобразования Калининградской области от 27.07.2007 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Приказ Министерства образования Калининградской области от 22 января 2009 г. № 62/1 "Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования".

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников образовательных учреждений в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников образовательного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального, областного и местного бюджетов на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации 2012 года).

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников образовательных учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору,

производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленная система оплаты труда педагогических работников МАОУ Илошинской СОШ гарантирует работнику, отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему норму труда, заработную плату за выполнение работы, связанной с образовательной деятельностью, предусмотренной квалификационными характеристиками, не ниже МРОТ. Дополнительная педагогическая работа, выполняемая работником с его письменного согласия сверх установленной нормы, а также виды работ, связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками, оплачиваются отдельно: за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер оклада, ставок заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов работников образовательного учреждения (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии образовательного учреждения.

1.11. Настоящее Положение включает в себя:

- расчет стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам (далее – ПКГ);

- виды, критерии установления и размеры компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- другие вопросы оплаты труда.

II. Система оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

- государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого соглашения;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- настоящего Положения.

2.2. Оплата труда сотрудников МАОУ Илюшинской СОШ состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относятся оклад, компенсационные выплаты, а также гарантированные стимулирующие выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.3. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей, нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.4. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников

направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 40 процентов.

Основной персонал образовательного учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставов целей деятельности образовательного учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал образовательного учреждения – работники образовательного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставов целей деятельности этого образовательного учреждения, включая обслуживание зданий и сооружений.

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

Порядок определения перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала образовательного учреждения утвержден в приложении № 1 к данному Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

– доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);

– доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

2.7. Работникам образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

2.8. Условия выплаты материальной помощи работникам образовательного учреждения, ее конкретные размеры установлены в разделе VIII настоящего Положения.

III. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется образовательным учреждением самостоятельно (доля стимулирующей части - до 40% фонда оплаты труда образовательного учреждения).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели и другие);

2) иные категории педагогических работников (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, организаторы внеклассной и внешкольной работы, методист, хормейстер и др.);

- 3) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений и др.);
- 4) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, звукооператор и др.);
- 5) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (водители, уборщики, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), рабочие комплексному по обслуживанию и ремонту зданий, наблюдатель за территорией, истопник; сопровождающий при перевозке детей на автомобильном транспорте, контролер технического состояния автотранспортных средств, диспетчер автомобильного и городского наземного электрического транспорта, специалист ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

Распределение стимулирующей части ФОТ производится комиссией по определению эффективности деятельности работников учреждения и с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье учащихся;
- 3) воспитание учащихся.

3.5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения и тарификационный список в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). Оптимальный объем фонда оплаты труда педагогического персонала – 60-70%. При этом;

- 1) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- 2) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного устанавливается в объеме не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.6. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах и (или) в дополнительных соглашениях к ним, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении и повышающих коэффициентов

4.1 Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. Объем общей части (ФОТо) составляет 60 - 70% от базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, соответственно, и стоимость бюджетной образовательной услуги входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года.

4.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

- 1) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, настоящим Положением (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса и др.);
- 3) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- 1) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);
- 2) за квалификационную категорию педагога (А).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

- 1) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;
- 2) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- 3) специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Образовательное учреждение вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (обучение в специальных (коррекционных) классах, в классах компенсирующего обучения, деление классов на группы и др.) в рамках фонда оплаты труда.

4.9. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предметов:

- 1) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, «Основы религиозных культур и светской этики», модули, учебные курсы по данным предметам; коррекционно- развивающие занятия);
- 2) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы, ОДНКНР, элективные курсы, модули по данным предметам, индивидуальный проект);
- 3) $K = 1,05$ (право, экономика, труд (технология), модули по данным предметам);

- 4) $K = 1,0$ (физическая культура, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности и защиты Родины, модули по данным предметам, курсы внеурочной деятельности и дополнительного образования);
- 5) $K = 2,0$ (для предметов при делении на группы).

4.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) составляют:

- 1) А = для педагогических работников, имеющих высшую категорию - 1,15;
- 2) А = для педагогических работников, имеющих первую категорию - 1,1.

V. Порядок установления должностных окладов

5.1. Размер должностного оклада работника образовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре и (или) в дополнительном соглашении, заключаемом с работником руководителем образовательного учреждения.

5.2. Размер должностных окладов зависит от того, к какой профессиональной квалификационной группе (ПКГ) относятся занимаемые должности.

Для каждого вида экономической деятельности утверждены свои ПКГ. ПКГ могут быть структурированы по квалификационным уровням. По каждому квалификационному уровню должностной оклад устанавливается в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, которая нужна для соответствующей работы.

Если при формировании ПКГ не структурированы по квалификационным уровням, то все должности работников, входящих в одну группу, считаются примерно равноценными по сложности выполняемой работы. Поэтому им может быть установлен одинаковый оклад для всех должностей, включенных в одну группу.

Если должность не включена в ПКГ, то размер должностного оклада устанавливается в зависимости от сложности труда.

Размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий), устанавливаются не ниже минимальных размеров должностного оклада на основании Примерного перечня профессий и должностей работников учреждений образования «Нестеровский муниципальный округ Калининградской области», утверждаемого Постановлением администрации муниципального образования «Нестеровский муниципальный округ Калининградской области» и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный нормативный документ.

Размеры окладов, ставок заработной платы по должностям: учитель – логопед, педагог – психолог, учитель – дефектолог, тьютор, социальный педагог, педагог-организатор - определяются из расчета средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

5.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников МАОУ Илюпинской СОШ:

5.3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

- 1) 1 квалификационный уровень - инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;
- 2) 2 квалификационный уровень - педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель;
- 3) 3 квалификационный уровень - воспитатель; педагог-психолог;
- 4) 4 квалификационный уровень - педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор

основ безопасности и защиты Родины; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

5.3.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

- 1) 1 квалификационный уровень - делопроизводитель; секретарь.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

- 1) 1 квалификационный уровень – администратор.
- 2) 2 квалификационный уровень – заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

- 1) 1 квалификационный уровень - бухгалтер; экономист.

5.3.3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

- 1) 1 квалификационный уровень - гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территории; сторож (вахтер); наблюдатель за территорией; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сопровождающий при перевозке детей на автомобильном транспорте.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

- 1) 1 квалификационный уровень – водитель, контролер технического состояния автотранспортных средств, диспетчер автомобильного и городского наземного электрического транспорта, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения.

5.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Должностные оклады педагогических работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ.

Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А$, где:

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего

учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нn \times Тn \times Кn) \times А$$

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6.2. Виды компенсационных выплат устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством социальной политики Калининградской области:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, – при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий или должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.3. Доплата к окладу работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на установленный процент.

В учреждении установлены следующие проценты в зависимости от класса условий труда:

- подкласс 3.1 – 4 процента;
- подкласс 3.2 – 5 процентов;
- подкласс 3.3 – 6 процентов;
- подкласс 3.4 – 7 процентов;
- 4-й класс – 8 процентов.

6.4. Работникам по соглашению сторон устанавливаются выплаты за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в выходные и праздничные дни;
- совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- работу в ночное время;
- сверхурочную работу.

6.4.1 Работа в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда оплачивается сверх оклада в размере не менее:

- 100 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

6.4.2. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее чем в полуторном размере;
- последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере.

В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.4.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. В настоящем положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов до 6 часов утра.

Расчет повышения оплаты труда сотрудника учреждения за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой сотруднику.

6.4.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания или объема дополнительной работы.

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

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа, связанная с наставничеством, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в классах (группах), в том числе:

- за организацию и осуществление образовательной деятельности в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов;
- за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;
- за осуществление образовательной деятельности для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей;
- за организацию образовательной деятельности для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательной организацией в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении в пределах фонда оплаты труда.

6.4.5. В учреждении предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

6.4.5.1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных ТК РФ:

6.4.5.1.1. Работа с вредными условиями труда:

- 1) выплаты педагогическим работникам из средств субвенции на образование: 10 - 12% от базового должностного оклада с учетом нагрузки по предметам: информатика, химия;
- 2) выплаты водителям из средств местного бюджета: по результатам аттестации рабочих мест работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (подкласс 3.1) – 4% от должностного оклада.

6.4.5.1.2. Работа в ночное время

1) выплаты истопникам из средств местного бюджета: 35% от должностного оклада.

6.4.5.2. Выплаты компенсационного характера из средств субвенции на образование:

- за заведование кабинетом – от 100 – 1000 рублей;
- за проверку тетрадей: (русский язык, математика, литература, начальные классы – 15% , география, черчение, физика, химия – 10%, биология, история, обществознание, информатика, иностранный язык, экономика, право, ОБЗР, ОДНКНР, труд (технология) – 5%) от базового должностного оклада педагога;
- за подготовку лабораторных работ учителям физики и химии - от 1000 до 3000 рублей;
- за работу с библиотечным фондом – от 2000 до 5000 рублей;
- за выполнение должностных обязанностей ответственных за охрану труда в ОУ от 500 до 1500 рублей;
- за выполнение должностных обязанностей ответственных за пожарную безопасность в ОУ, уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС от 500 до 1000 рублей;
- за руководство РМО - от 1000 до 3000 рублей; за руководство МО классных руководителей, учителей начальных классов, учителей-предметников - до 3000 рублей; за наставничество - до 3000 рублей;
- за работу с интерактивным оборудованием, работу с электронными ресурсами, в том числе сопровождение работы программы «Электронный журнал», работу системного администратора, ответственного за работу школьного сайта, ответственного за ведение АИС «Запись в школу» до 10000 рублей;
- за работу в классах с преподаванием предметов на профильном уровне (исходя из выделенных средств за счет повышающего коэффициента 1,3 пропорционально количеству учебных часов по учебному плану); оплата услуг по договорам в рамках сетевого взаимодействия по организации профильного обучения;
- ответственным за реализацию проекта в предпрофессиональных и профильных классах (космические, педагогические, медицинские и другие) до - от 3000 до 5000 рублей;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (с умственной отсталостью) повышающий коэффициент 5 за количество часов согласно учебной нагрузке;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в условиях интегрированного обучения (при проведении индивидуальных занятий) повышающий коэффициент 1,15 за количество часов согласно учебной нагрузке;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (обучение на дому) повышающий коэффициент 1,32 за количество часов согласно учебной нагрузке;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ребенок-инвалид) повышающий коэффициент 6,4 за количество часов согласно учебной нагрузке;
- за проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися с низкой и высокой мотивацией к обучению – до 3000 рублей;

- молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования от 10 до 20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - от 20 до 30% оклада;
- на приобретение книгоиздательской продукции – 100 рублей.
- за увеличение объема работы и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, сложность и напряженность труда – до 100% от должностного оклада;
- за организацию благоустройства территории школы – от 500 до 3000 рублей;
- за руководство учебно - опытным участком – от 500 до 3000 рублей;
- за руководство школьным музеем – от 500 до 3000 рублей;
- за выполнение функций классного руководителя из расчета 3000 за класс, в котором обучается 16 и более школьников (в сельской школе). В классах с меньшей численностью выплата рассчитывается пропорционально количеству учащихся в классе.
- ответственным за реализацию региональных и федеральных проектов: Губернаторской программы «УМная ПРОдленка», проекта ранней профессиональной ориентации 6-9 классов и др. – от 3000 до 5000 рублей;
- ответственным за реализацию иных региональных и федеральных проектов - от 3000 до 5000 рублей;
- ответственным за ведение госпублика МАОУ Илюшинской СОШ - от 3000 до 5 000 рублей;
- ответственным за руководство волонтерским движением - от 3000 до 5000 рублей;
- за руководство службой школьной медиации - от 3000 до 5000 рублей;
- за выполнение должностных обязанностей администратора безопасности информационных систем персональных данных - до 5000 рублей;
- ответственным за работу в Единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) – от 1000 до 3000 рублей;
- за разъездной характер работы - до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за руководство центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - до 5000 рублей;
- педагогическим работникам, системному администратору за внедрение новых методов обучения и воспитания, модернизацию содержания и форм преподавания предметов «Технология», «Информатика» и др. в центре образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - до 5000 рублей;
- ответственным за ведение воинского учета граждан по месту их учебы и работы – до 3000 рублей;

6.4.5.3. Выплаты компенсационного характера из средств местного бюджета:

- водителям школьных автобусов в соответствии с общим пробегом за день на основании маршрутных листов:
- до 100 км. – 30% от должностного оклада (повышающий коэффициент – 1,3)
- до 150 км. – 40% от должностного оклада (повышающий коэффициент – 1,4)
- до 200 км. – 50% от должностного оклада (повышающий коэффициент – 1,5)
- водителям школьных автобусов, контролерам технического состояния автотранспортных средств, диспетчерам автомобильного и городского наземного электрического транспорта, специалистам ответственным за обеспечение безопасности дорожного движения, сопровождающим при перевозке детей на автомобильном транспорте, истопникам, сторожам (вахтерам) - за увеличение объема работы и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, сложность и напряженность труда – до 100% от должностного оклада.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в образовательном учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.1.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- надбавка за наличие наград Министерства образования Калининградской области (Почетная грамота Министерства образования Калининградской области).

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника;
- премии.

7.1.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из федерального, областного и местного бюджетов на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

7.1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении в пределах фонда оплаты труда.

7.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа

работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника и (или) дополнительном соглашении.

7.1.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

7.1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников образовательного учреждения к повышению уровня квалификации.

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитывается:

- 7.3.1. Для педагогических работников образовательных учреждений:
- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства;
 - непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
 - освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
 - достижения в инновационной деятельности учреждения;
 - участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи - в общеобразовательных организациях, в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, дополнительных образовательных программ;
 - работу с детьми из социально неблагополучных семей;
 - использование в деятельности современных образовательных технологий;
 - наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
 - участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
 - наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
 - публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
 - участие в выполнении программы развития учреждения;
 - организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных учреждением;
 - участие в инновационной деятельности учреждения;
 - использование новых эффективных технологий в процессе работы;
 - работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
 - применение в работе иностранного языка;

- другие показатели и условия.

7.3.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

7.3.3. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели, условия и достижения.

7.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются настоящим Положением.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.5. Работникам образовательного учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии:

- в связи с профессиональными праздниками;
- выплаты к юбилейным датам;
- за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений.

7.6. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера устанавливаются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, периодичность осуществления выплаты за определенный показатель, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

7.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

7.8. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

7.9. Выплаты стимулирующего характера, относящиеся к гарантированной части зарплаты, производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год, по решению руководителя учреждения согласно данному Положению и фиксируются приказом по ОУ.

7.10. Выплаты стимулирующего характера, относящиеся к переменной части зарплаты, производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год, по решению руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению эффективности деятельности работников учреждения, созданной в учреждении на учебный (календарный) год, и фиксируются приказом по ОУ.

7.11. Стимулирующие выплаты, относящиеся к гарантированной части зарплаты.

7.11.1. Стимулирующие выплаты, относящиеся к гарантированной части зарплаты, обеспечивают работникам надбавки за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, иных наград в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 4000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетных званий "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетного спортивного звания "Заслуженный тренер России" и другие государственные награды) - 3000 рублей в месяц;
- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетного звания "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетного звания "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", почетного звания «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», нагрудного знака "Отличник народного просвещения", нагрудного значка "Отличник просвещения СССР", нагрудного знака "Отличник физической культуры и спорта") - 2000 рублей в месяц;
- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамоты Министерства спорта Российской Федерации) - 1500 рублей в месяц;
- за наличие наград Министерства образования Калининградской области (Почетная грамота Министерства образования Калининградской) - 1000 рублей в месяц.

7.11.2. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, стимулирующую надбавку устанавливают отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Стимулирующие надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется

по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

7.11.3. Стимулирующие надбавки за наличие наград Министерства образования Калининградской области (Почетная грамота Министерства образования Калининградской области) устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением данной награды или при условии соответствия награды профилю учреждения или профилю преподаваемых дисциплин в учреждении.

7.12. Стимулирующие выплаты, относящиеся к переменной части зарплаты, педагогическим работникам:

7.12.1. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, относящихся к переменной части зарплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда педагогических работников. (Приложение 2).

7.13. Стимулирующие выплаты, относящиеся к переменной части зарплаты, работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала:

7.13.1. Стимулирующие выплаты из средств местного бюджета водителям школьных автобусов:

7.13.1.1. за ненормированный рабочий день – 10 % от базового должностного оклада

7.13.1.2. за отсутствие штрафов – 10 % от базового должностного оклада

7.13.1.3. за поддержание в исправном техническом состоянии транспортного средства – 10 % от базового должностного оклада

7.13.1.4. за Почетную грамоту Министерства образования Калининградской области – 1000 рублей.

7.13.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, относящихся к переменной части зарплаты, работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала из средств субвенции на образования устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала. (Приложение 3).

7.14. Показатели эффективности деятельности педагогические работники представляют в комиссию по определению эффективности деятельности педагогических работников не позднее 29 числа месяца.

7.15. Показатели эффективности деятельности работников административно-управленческого персонала представляет в комиссию по определению эффективности деятельности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала руководитель образовательного учреждения не позднее 29 числа месяца.

7.16. Показатели эффективности деятельности работников вспомогательного персонала представляет в комиссию по определению эффективности деятельности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала заведующий хозяйством образовательного учреждения не позднее 29 числа месяца.

7.17. Стимулирующие выплаты, относящиеся к переменной части зарплаты и устанавливаемые с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ, из стимулирующей части ФОТ педагогических работников,

административно - управленческого и вспомогательного персонала производится по результатам каждого месяца (квартала), осуществляются на бальной основе и рассчитываются по следующей формуле:

$$\text{ПВС} = \frac{(\text{ФОТст} - \text{Фд})}{\text{ОКБВС}} \times \text{ПКБС}, \text{ где}$$

ПВС – поощрительные выплаты сотруднику,
ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда,
Фд – фиксированная доплата
ОКБВС – общее количество баллов всех сотрудников, подавших заявление на стимулирование их оплаты труда,
ПКБС – персональное количество баллов сотрудника.

7.18. Уменьшение размера премии, стимулирующих выплат или их лишение.

7.18.1. В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлении от 15.06.2023 № 32-П:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера;

- в то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание;

- при этом отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %,

7.18.2. Уменьшение размера премии, стимулирующих выплат или их лишение осуществляется:

- на основании решения комиссии по определению эффективности деятельности работников учреждения;

- по представлению директора ОУ;

- на основании приказа директора ОУ (за грубое нарушение должностных обязанностей).

7.18.3. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии, стимулирующих выплат или их лишение:

7.18.3.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

7.18.3.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

7.18.3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

7.18.3.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

7.18.3.5. Обоснованные жалобы родителей (за низкое качество учебно-воспитательной

работы, нарушение этики в общении с обучающимися и их родителями (законными представителями), нарушение прав ребенка).

7.18.3. 6. Детский травматизм по вине работника школы.

7.18.3.7. Рост детской преступности, связанной с недостаточно эффективной профилактической работой педагогических работников по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины, правонарушений.

7.18.3. 8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

7.18.3. 9. Низкая исполнительская дисциплина.

7.18.3.10. Ведение документации не на должном уровне (несвоевременное заполнение документации, электронных журналов, существенные ошибки, допущенные при заполнении отчетной документации).

VIII. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

8.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

– смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры – 5000,00 рублей;

- в случае смерти сотрудника учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов, при условии, что на день смерти работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением – 15000,00 рублей;

– причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций – 5000,00 рублей;

– получение увечья или иное причинение вреда здоровью сотрудника – 5000,00 рублей;

- необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после продолжительной болезни – 5000,00 рублей;

8.3. Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению сотрудника.

8.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

8.5. Сотрудникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград).

IX. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

9.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор и (или) дополнительное соглашение, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

9.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений.

9.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

9.6. Заработная плата перечисляется сотрудникам на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором и (или) дополнительным соглашением.

9.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 24 числа текущего месяца – первая часть заработной платы и 9-го числа последующего месяца – вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы).

9.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.11. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательного учреждения.

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановке) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной

программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

За период каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

9.12. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

9.13. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

9.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

9.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

9.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

Х. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

**Порядок
определения перечня должностей административно-управленческого и
вспомогательного персонала в МАОУ Илюшинской СОШ**

1. К административно-управленческому персоналу относятся работники образовательного учреждения, осуществляющие распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений, планирование, контроль и регулирование процессов деятельности образовательного учреждения, подготовку информации для принятия надлежащих решений.

Административно-управленческий персонал обеспечивает необходимые организационно-технические условия для достижения образовательным учреждением поставленных целей и задач, выполнения установленных функций, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;
- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;
- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;
- помощь руководителям и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;
- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;
- выполнение родственных по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу:

- 1) Руководитель учреждения, главный бухгалтер, заместители руководителя учреждения, бухгалтер, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, руководители и заместители руководителей структурных подразделений и другие категории специалистов (при наличии).

2. К вспомогательному персоналу относятся работники образовательного учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала образовательного учреждения (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий

Перечень должностей вспомогательного персонала работников образовательного учреждения:

- 1) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, истопник, сторож (вахтер); наблюдатель за территорией; сопровождающий при перевозке детей на автомобильном транспорте, контролер технического состояния автотранспортных средств, диспетчер автомобильного и городского наземного электрического транспорта, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения.

Таблица показателей деятельности педагогических работников (в том числе, педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, социального педагога, тьютора, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, классных руководителей) для распределения стимулирующей части ФОГА за _____ /месяц (квартал)/ _____ учебного года.

Фамилия, имя, отчество педагога: _____

Раздел I. Учебная результативность учащихся.

Критерии оценки	Период подсчета	Критерии оценки	Показатели	Результативность
<p>1.1. Качество обучения. 1.1.1. За качество промежуточной аттестации и переводных (обязательных) экзаменов. 1.1.2. За качество административных контрольных срезов. 1.1.3. За качество итоговой аттестации в форме ОГЭ. 1.1.4. За качество итоговой аттестации в форме ЕГЭ.</p>	<p>год</p>	<p>п.1.1.1 п.1.1.2 п.1.1.3 п.1.1.4</p>	<p>Качество обучения. Получивших «4» и «5». 30% - 5б. 40% - 7б. 50% - 10б более 50% - 5 б, с нарастающим ЕГЭ: - минимальный порог + 10 баллов – 3 б. - по нарастающей за каждые 10 б. по 5 б. Примечание: 1) расчет производится по среднему количеству баллов, набранных в целом по классу на одного учащегося; 2) за неудовлетворительные отметки, полученные (от общего количества учащихся): 10% и более – снимаются все баллы.</p>	
<p>1.2. Доля хорошистов и отличников (не менее</p>	<p>год</p>	<p>п.1.2.1</p>	<p>40% - 2б. 50% - 3б.</p>	

<p>40%).</p> <p>1.3. За участие и наличие призеров во Всероссийской олимпиаде школьников (очный этап).</p> <p>1.3.1. За наличие призеров Всероссийской олимпиады школьников (всероссийский этап): 1-10 место.</p> <p>1.3.2. За наличие призеров Всероссийской олимпиады школьников (региональный этап): 1 место - 5 места.</p> <p>1.3.3. За участие призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный этап): 1 место - 3 место.</p> <p>1.3.4. За участие во Всероссийской олимпиаде школьников (всероссийский уровень)</p> <p>1.3.5. За участие во</p>	<p><i>1 раз в год по итогам олимпиад</i></p>		<p>более 50% - 4 б, с нарастающим.</p> <p>Шкала для предметов: ИЗО, технология, труд, музыка, физическая культура, ОБЗР.</p> <p>80% - 2б. 90% - 3 б. 100% - 4 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) для учителей начальных классов данный показатель рассчитывается по предметам: русский язык, математика, чтение, окружающий мир;</p> <p>2) за каждого неуспевающего по предмету снимается 1 б;</p> <p>3) вычисление выводить как среднее арифметическое.</p>	
<p>1.3.1</p> <p>1.3.2</p> <p>1.3.3</p> <p>1.3.4</p> <p>1.3.5.</p>			<p>За наличие призеров Всероссийской олимпиады школьников (всероссийский этап) 1-10 места: – 200 б.</p> <p>За наличие призеров Всероссийской олимпиады школьников (региональный этап) 1 место - 5 места:</p> <p>Им. – 100 б. Им. – 90 б. Шм. – 80 б. IVм. – 70 б. Vм. – 60 б.</p> <p>За наличие призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный этап) 1 место - 3 место:</p> <p>Им. – 50 б. Им. – 40 б. Шм. – 30 б.</p> <p>За участие во Всероссийской олимпиаде школьников (всероссийский уровень) – 150 б.</p> <p>За участие во Всероссийской олимпиаде школьников (региональный уровень) – 60 б.</p> <p>За участие во Всероссийской олимпиаде школьников (муниципальный уровень) – 15 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) показатель начисляется за каждого призера и участника;</p> <p>2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	

<p>Всероссийской олимпиаде школьников (региональный уровень)</p> <p>1.3.6. За участие во Всероссийской олимпиаде школьников (муниципальный уровень).</p> <p>1.4. За результативность участия в школьных предметных олимпиадах.</p> <p>1.5. За эффективность подготовки и проведения дистанционных олимпиад на электронных платформах (например, учи.ру)</p> <p>1.6. За эффективность подготовки и проведения школьных предметных олимпиад.</p>		<p>п.1.3.б.</p> <p>п.1.4.1.</p> <p>п.1.5.1</p> <p>п.1.6.1.</p>	<p>За каждого обучающегося, набравшего 50 и более процентов от общего количества баллов за выполнение работы – 10 баллов</p> <p>За организацию дистанционных олимпиад – до 5 б.</p> <p>За загрузку результатов в портфолио ученика в электронный журнал – по 1б. за ученика.</p> <p>За проведение и качество подготовки олимпиадных заданий – по 1б. по каждому предмету в каждом классе.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) экспертизу качества подготовки и проведения олимпиад выдает зам. директора по УВР;</p> <p>2) за неучастие в проведении школьных олимпиад – лишение стимулирующей части – до 20%.</p>	
<p>1.7. За эффективность подготовки и проведения школьных предметных недель (декад).</p>	<p><i>В течение учебного года</i></p>	<p>1.7.1.</p>	<p>Примечание:</p> <p>1) за проведение и качество подготовки - до 10 б.</p> <p>2) за организацию/кураторство - по 2 б. за каждое мероприятие (неделя психологии, неделя здоровья, предметная неделя, тематическая неделя кружка, соревнования по робототехнике, спортивные кружки, неделя добровольца).</p>	
<p>1.8. За участие в очных мероприятиях, положения о которых утверждены на региональном, муниципальном и школьном уровне</p>		<p>п.1.8.1</p>	<p>Школьный уровень – 3 б.</p> <p>Муниципальный уровень – 10 б.</p> <p>Региональный уровень – 20 б.</p> <p>Всероссийский уровень – 50 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) список мероприятий для начисления стимулирующей части прилагается.</p>	

<p>(конференции, конкурсы и др.).</p> <p>1.9. За результативность очных мероприятий, положения о которых утверждены на региональном, муниципальном и школьном уровне (конференции, конкурсы, смотры и др.).</p>		<p>п.1.9.1</p>	<p>2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p> <p>3) за участие в мероприятиях на школьном уровне снимается до 20 % стимулирующей части.</p> <p>Школьный уровень – 10 б. Муниципальный уровень – 20 б. Региональный уровень – 35 б. Всероссийский уровень до 100 б.</p> <p>Примечание: 1) список мероприятий для начисления стимулирующей части прилагается. 2) на школьном уровне баллы начисляются – призерам 3) поощрительные баллы начисляются дополнительно за 1 место. 4) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>
<p>1.10. За организацию и проведение дистанционных, заочных предметных чемпионатов, олимпиад, конкурсов всероссийского, регионального уровня.</p>		<p>п.1.10.1</p>	<p>1) баллы начисляются организаторам проведения дистанционных предметных чемпионатов, олимпиад, конкурсов – до 10 б. (учитывается количество школьников, принявших участие в мероприятиях) Региональный уровень – 1-5 б. Всероссийский уровень – 5-10 б.</p>
<p>1.11. За результативность дистанционных, заочных предметных чемпионатов, олимпиад, конкурсов всероссийского, регионального уровня.</p>		<p>п. 1.11.1</p>	<p>1) количество баллов устанавливается комиссией – 1-2 б. за победителей и призеров (учитывается рейтинг учащихся).</p> <p>2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы)</p>
<p>1.12. Индивидуальная работа с учащимися, требующими усиленного педагогического внимания (при наличии плана индивидуальной</p>		<p>п.1.12.1</p>	<p>Рост успеваемости – 3 б. за каждого ученика</p> <p>Примечание: 1) за несвоевременную ликвидацию задолженности лишение части стимулирующих выплат – до 20 %; 2) за индивидуальную работу (при наличии плана работы и результативность).</p>

работы и подтверждающих документов)			
-------------------------------------	--	--	--

Раздел II. Результаты внеучебной деятельности учащихся.

<p>2.1. За участие в очных мероприятиях, положения о которых утверждены на школьном, муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях (викторины, фестивали, исследовательские проекты, спортивные соревнования и др.)</p> <p>2.2. За результативность очных мероприятий, положения о которых утверждены на школьном, муниципальном, региональном, Всероссийском уровнях (конференции, конкурсы, смотры, фестивали, викторины, исследовательские проекты, спортивные соревнования).</p> <p>2.3. За участие в дистанционных, заочных конкурсах</p>	<i>В течение учебного года</i>		
	<p>п.2.1.1</p> <p>Школьный уровень – 3 б. Муниципальный уровень – 10 б. Региональный уровень – 20 б. Всероссийский уровень – 50 б. Примечание: 1) список мероприятий для начисления стимулирующей части прилагается; 2) для начисления баллов на школьном уровне учитывается массовость классного коллектива на выступлении, качество выступления, оригинальность программы;</p>	<p>п.2.2.1</p> <p>Школьный уровень – 10 б. Муниципальный уровень – 20б. Региональный уровень - 35 б. Всероссийский уровень - до 100 б. Примечание: 1) список мероприятий для начисления стимулирующей части прилагается; 2) на школьном уровне баллы начисляются – за 1-3 места (не начисляются баллы за индивидуальные работы учащихся (например, конкурсы рисунков, поделок и др.); 3) поощрительные баллы начисляются дополнительно за 1 место (по решению комиссии). 4) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы)</p>	<p>2.3.1.</p> <p>1) баллы начисляются организаторам проведения дистанционных, заочных конкурсов (учитывается количество школьников, принявших участие в</p>

<p>всероссийского, регионального уровня.</p>		<p>мероприятиях) Региональный уровень – 1-5 б. Всероссийский уровень – 5-10 б. 2) участие засчитывается при отсутствии результативности 1 раз.</p>	
<p>2.4. За результативность дистанционных, заочных конкурсов всероссийского, регионального уровня.</p>		<p>2.4.1. 1) количество баллов устанавливается комиссией (учитывается рейтинг учащихся) Региональный уровень – 5-10 б. Всероссийский уровень – 10-15 б. 2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы) 3) если были начислены баллы за участие, то доплата производится за их вычетом.</p>	
<p>2.5. Эффективность организации дежурства по школе (поддержание чистоты и порядка в учебных кабинетах, рекреациях и столовой; отчёт на общешкольной линейке).</p>	<p><i>По итогам четвертей</i></p>	<p>п.2.5.1 Контроль за порядком в школе, столовой и раздевалке. Утренняя проверка наличия сменной обуви. Наведение чистоты в учебных кабинетах после занятий — за каждое дежурство начисляется до 10 баллов. Примечание: 1) в случае возникновения чрезвычайного происшествия во время дежурства (нарушение дисциплины дежурными, несоблюдение требований по дежурству, отсутствие контроля со стороны дежурного учителя) – баллы не начисляются; 2) дополнительные баллы начисляются за проведение мероприятий по поддержанию чистоты в учебных помещениях школы, спортивного зала и стадиона — до 10 баллов.</p>	<p>Начисление баллов осуществляется при выполнении данного пункта по итогам каждой четверти. Указывается количество дежурств за четверть и пункты из примечания (если они есть).</p>

<p>2.6. За результативность кружков внеурочной деятельности и кружков дополнительного образования, положения о которых утверждены на школьном, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях (конференции, конкурсы, смотры, фестивали, викторины, исследовательские проекты, спортивные соревнования).</p>	<p><i>В течение учебного года</i></p>	<p>п.2.6.1.</p>	<p>Школьный уровень – 10 б. Муниципальный уровень – 20 б. Региональный уровень - 35 б. Всероссийский уровень - до 100 б. Примечание: Участие членов кружка в мероприятиях, которые не включены в годовой план работы кружка, рабочую программу или недельную нагрузку. 1) список мероприятий для начисления стимулирующей части прилагается; 2) на школьном уровне баллы начисляются – за 1-3 места (не начисляются баллы за индивидуальные работы учащихся (например, конкурс рисунков, поделок и др.); 3) поощрительные баллы начисляются дополнительно за 1 место (по решению комиссии). 4) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы)</p>	
---	---------------------------------------	-----------------	--	--

Раздел III. Эффективность методической деятельности педагогических работников

<p>3.1. Участие в профессиональных конкурсах, положения о которых утверждены на школьном, муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях.</p>		<p>п.3.1.1</p>	<p>Школьный уровень – 20 б. Муниципальный уровень – 40 б. Региональный уровень – 50 б. Всероссийский уровень – 80 б. Примечание: 1) список конкурсов для начисления стимулирующей части прилагается; 2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	
<p>3.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, положения о которых утверждены на школьном,</p>		<p>п.3.2.1</p>	<p>Школьный уровень – 30 б. Муниципальный уровень – 50 б. Региональный уровень – 60 б. Всероссийский уровень – 100 б. Примечание: 1) список конкурсов для начисления стимулирующей</p>	

<p>муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях (результативность: I, II, III места- школьный, муниципальный уровень, с 1 по 5 место - региональный уровень, с 1 по 10 место - Всероссийский уровень).</p>			<p>части прилагается;</p> <p>2) на школьном уровне баллы начисляются за 1-3 места;</p> <p>3) поопредельные баллы начисляются дополнительно за 1 место;</p> <p>4) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	
<p>3.3. За обобщение опыта работы учителя (в рамках участия в конкурсах НШПО).</p>		п.3.3.1	<p>Региональный уровень – до 100 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	
<p>3.4. За результативность методической работы педагога (работа на конференциях, семинарах, педсоветах, методических объединениях, за проведение открытых мероприятий высокого качества).</p>		п.3.4.1.	<p>Школьный уровень – до 10 б.</p> <p>Муниципальный уровень – до 20б.</p> <p>Региональный уровень – до 35 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) баллы начисляются за качественное выступление.</p> <p>2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	
<p>3.5. Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, диагностических материалов (мониторинги, анкетирование, контрольные срезы знаний, экспертиза, анализ результатов).</p>	<p><i>В течение учебного года</i></p>	п.3.5.1	<p>Разработка и внедрение авторских программ – до 100 б.</p> <p>Разработка диагностических материалов - по 2 б. за каждый класс (за вновь разработанный материал).</p> <p>Выполнение функций ассистента на контрольных срезах - 2 б. за каждый предмет (по решению комиссии).</p> <p>Проверка ассистентом выполненных работ до 3 б. за каждый предмет (по решению комиссии).</p>	

<p>3.6. Наличие письменных материалов в СМИ из опыта работы (учитель предметник и классный руководитель на Всероссийском, региональном, муниципальном уровнях).</p>		<p>п.3.6.1.</p>	<p>Муниципальный уровень – от 5 до 10 б. Региональный уровень – от 10 до 20 б Всероссийский уровень – от 20 до 40 б. Примечание: 1) баллы начисляются за каждую публикацию.</p>	
<p>3.7. Пополнение персональных страниц на школьном сайте (разработки уроков, сценариев, презентаций).</p>		<p>3.7.1</p>	<p>Размещение методических материалов на сайте от 1 до 5 б. Примечание: баллы начисляются после ознакомления с материалами комиссией по распределению стимулирующей части.</p>	
<p>3.8. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки</p>		<p>3.8.1.</p>	<p>1) За освоение программы повышения квалификации (от 18 часов и выше (36, 48, 72) - от 10 до 25 б. 2) За освоение программы переподготовки – 300-500 часов - от 50 до 100 б. (по решению комиссии).</p>	

Раздел IV. Эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы ОУ.

<p>4.1. Участие педагогических работников в разработке реализации инновационных программ развития ОУ. 4.1.1. разработка программы.</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>п.4.1.1 п.4.1.2</p>	<p>Разработка – до 50 б. Реализация – от 50 б. до 100 б. Примечание: 1) баллы начисляются в зависимости от конкретного вклада в реализацию программы развития ОУ. 2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	
---	--------------------------------	----------------------------	---	--

4.1.2. реализация программы.				
<p>4.2. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся родителей и обществу (организаторам и активным участникам):</p> <p>4.2.1. за организацию и проведение мероприятий</p> <p>4.2.2. за проведение школьных вечеров, посвященных юбилейным датам школы, поселка, района, встречам с выпускниками и др.</p> <p>4.2.3. за проведение КТД;</p> <p>4.2.4. благоустройство территории школы, поселка.</p>		<p>п.4.2.1.</p> <p>п.4.2.2</p> <p>п.4.2.3</p> <p>п.4.2.4</p>	<p>Школьный уровень – до 10 б. Муниципальный уровень – до 20 б. Региональный уровень – до 35 б Всероссийский уровень – до 50 б. Проведение общешкольных вечеров, юбилея школы, вечеров встречи с выпускниками, жителями посёлка – до 30 б. Проведение КТД – до 20 б. Благоустройство территории школы – до 20 б. Примечание: 1) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	

<p>4.3. За эффективность работы по организации труда и отдыха учащихся:</p> <p>4.3.1. разработка и внедрение программы летнего оздоровления;</p> <p>4.3.2. отсутствие травмированных учащихся во время летнего оздоровления;</p> <p>4.3.3. организация выезда с учащимися на экскурсии и другие виды отдыха.</p> <p>4.3.4. отсутствие травмированных учащихся во время летнего оздоровления.</p>	<p><i>В течение учебного года</i></p>	<p>п.4.3.1</p> <p>п.4.3.2</p> <p>п.4.3.3.</p> <p>п.4.3.4.</p>	<p>Разработка и внедрение программы – до 15 б.</p> <p>Отсутствие травмированных учащихся во время летнего оздоровления – до 5 б. (начисляются каждому работнику).</p> <p>Организация выезда с учащимися на экскурсии – до 10 б.</p> <p>- в санатории и другие виды длительного отдыха – до 20 б.</p> <p>Отсутствие травмированных учащихся во время выезда на экскурсии, в санатории и другие виды отдыха – до 5 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) при паличии травмы по вине работника снимается до 20 % стимулирующей части</p> <p>2) могут устанавливаться фиксированные суммы выплат (по решению комиссии и представлению директора школы).</p>	
<p>4.4. За эффективность работы по профилактике травматизма среди учащихся в учебный период.</p>	<p><i>2 р. в год по итогам полугодия</i></p>	<p>п.4.4.1</p>	<p>Отсутствие травмированных учащихся на уроках физкультуры и технологии – 5 б.</p> <p>Отсутствие травмированных учащихся на остальных уроках – 3 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) проставленные баллы начисляются 1 раз за все уроки в целом.</p>	
<p>4.5. За работу с детьми из социально неблагополучных семей.</p>	<p><i>Ежемесячно</i></p>	<p>п. 4.5.1.</p>	<p>Непосредственное участие в организации отдыха, досуга и занятости несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении – до 20 баллов.</p> <p>Непосредственное участие в осуществлении информационно-просветительных и иных мер поддержки, направленных на защиту социально-правовых интересов детей из социально неблагополучных семей - до 20 баллов.</p>	

<p>4.6. За работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья.</p>	<p><i>Ежемесячно</i></p>	<p>п. 4.6.2.</p>	<p>Участие в конкурсах муниципального, регионального и всероссийского уровней для обучающихся с ОВЗ и (или) инвалидностью.</p> <p>Участие: Муниципальный уровень – до 20 б. Региональный уровень – до 35 б Всероссийский уровень – до 50 б.</p> <p>Результативность: Муниципальный уровень – до 30 б. Региональный уровень – до 45 б Всероссийский уровень – до 100 б.</p>	
<p>4.7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, личных дел и других документов).</p>	<p><i>Ежемесячно</i></p>	<p>п.4.7.1</p>	<p>Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями - до 10 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) за несвоевременность ведения документации и грубое нарушение требований по ведению документации работник лишается стимулирующей части (% лишения стимулирующей части устанавливается комиссией или по представлению руководителя ОУ)</p> <p>2) за своевременное внесение данных по результативности ученика в портфолио ученика в электронном журнале – 1 балл за каждого ученика.</p>	

4.8. За эффективность и высокий уровень работы с родителями.	По итогам четвертей (ноябрь, январь, март, май - июнь)	п.4.8.1	<p>1. Высокий уровень сотрудничества с родителями (отсутствие жалоб и обращений со стороны родителей, высокий уровень посещаемости родительских собраний (более 50% - наличие протокола собрания),</p> <p>2. Организация мероприятий с участием родителей: родительская гостиная, клуб по интересам и др. формы. (до 10 б).</p> <p>Примечание:</p> <p>1. Баллы снимаются при нарушении графика проведения родительских собраний</p>	
4.9. Организация, проведение или участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе (за пределами календарного плана воспитательной работы)	Ежемесячно	п. 4.9.1.	<p>За участие:</p> <p>Школьный уровень – 3 б.</p> <p>Муниципальный уровень – 10 б.</p> <p>Региональный уровень – 20 б.</p> <p>Всероссийский уровень – 50 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) за организацию и проведение – дополнительно до 10 б</p>	
4.10. Организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных учреждением (за пределами календарного плана воспитательной работы)	Ежемесячно	п. 4.10.1.	<p>За участие:</p> <p>Школьный уровень – 3 б.</p> <p>Муниципальный уровень – 10 б.</p> <p>Региональный уровень – 20 б.</p> <p>Всероссийский уровень – 50 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) за организацию и проведение – дополнительно до 10 б</p>	

Раздел V. Эффективность участия педагогических работников в реализации проектов, программ, грантов, договоров.

5.1. Непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов	В течение учебного года	5.1.1.	<p>Реализация – от 50 б. до 100 б.</p> <p>Примечание:</p> <p>1) баллы начисляются в зависимости от конкретного вклада в реализацию проекта, программы, гранта, договора.</p>	
---	-------------------------	--------	---	--

<p>5.2. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;</p>		5.2.1.		
<p>5.3. Непосредственное участие в выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях.</p>		5.3.1.		

**Критерии оценки эффективности труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала
МАОУ Илюшинской СОШ**

1. Заместитель директора по УВР (до 5 баллов по каждому критерию):

- безусловное выполнение имеющихся планов работы, плана внутришкольного контроля;
- высокий уровень организации и мониторинга УВП;
- качественная организация работы учительских объединений, участвующих в работе школы;
- своевременная и качественная помощь педагогам в подготовке и проведении мероприятий различного уровня
- качественное ведение документации
- своевременное и качественное представление отчетности
- высокий уровень исполнительской дисциплины
- формирование банка данных о деятельности ОУ

2. Заведующая хозяйством (до 5 баллов по каждому критерию):

- высокий уровень обеспечения санитарно - гигиенических условий в помещениях школы;
- высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда в ОУ; сохранности школьного имущества;
- высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокий уровень разработки и ведения необходимой хозяйственной документации;
- обеспечение договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы;
- высокий уровень работы материально ответственных лиц по своевременному списанию материальных средств;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3. Работники бухгалтерии (до 5 баллов по каждому критерию):

Главный бухгалтер:

- высокий уровень исполнительской дисциплины
- качественное ведение документации
- своевременное и качественное представление отчетности (своевременная сдача годовой и квартальной отчетности в Управление по бюджету и финансам, в ПФР, в ФСС)
- обеспечение договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы
- высокий уровень организации работы материально ответственных лиц по своевременному списанию материальных средств
- высокий уровень разработки необходимой финансовой документации
- использование прогрессивных методов бухгалтерского учета на основе применения компьютерных технологий
- высокий уровень участия в проведении экономического анализа хозяйственной деятельности (составление сметной документации, отчетов по расходам средств)

Бухгалтер:

- высокий уровень исполнительской дисциплины
- качественное ведение документации
- своевременное и качественное представление отчетности
- высокий уровень подготовки документации по питанию (ходатайства и др.)
- использование прогрессивных методов бухгалтерского учета на основе применения компьютерных технологий
- оперативное обновление базы данных о детях из малообеспеченных семей, получающих горячее питание
- высокий уровень организации работы материально ответственных лиц по своевременному списанию материальных средств
- высокий уровень работы по размещению информации в сети Интернет на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг, размещению информации о государственных муниципальных учреждениях на сайте busgov.

4. Заведующая канцелирией (до 5 баллов по каждому критерию):

- образцовое ведение номенклатуры дел, их систематизация;
- ведение личных дел работников;
- своевременная и качественная подготовка документации (приказов, распоряжений, отчетов);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокий уровень использования компьютерной техники в собственной деятельности, оказание помощи педагогам;
- качественная работа по сбору и передаче информации, с электронной почтой;
- своевременная и качественная помощь педагогам в подготовке и проведении мероприятий различного уровня.

5. Вспомогательный персонал (работчие по обслуживанию и ремонту зданий) (до 5 баллов по каждому критерию):

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественное выполнение ремонтных работ;
- участие в работе по благоустройству и озеленению прилегающей к школе территории и территории внутри здания;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.

6. При выполнении должностных обязанностей ответственного по ГО и ЧС (до 5 баллов по каждому критерию):

- своевременное ведение обязательной текущей и отчётной документации;
- отсутствие замечаний от представителей контролирующих органов (в период проведения проверок);
- высокий уровень проведения учебных тренировок;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

7. При выполнении должностных обязанностей ответственного по пожарной безопасности (до 5 баллов по каждому критерию):

- своевременное ведение обязательной текущей и отчётной документации;
- отсутствие замечаний от представителей контролирующих органов (в период проведения проверок);
- высокий уровень проведения учебных тренировок;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

8. При выполнении должностных обязанностей ответственного по антитеррористической безопасности (до 5 баллов по каждому критерию):

- своевременное ведение обязательной текущей и отчётной документации;
- отсутствие замечаний от представителей контролирующих органов (в период проведения проверок);
- высокий уровень проведения учебных тренировок;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;

Промиселова
Промиселова
всредство
42 (содержит)
сметка

Подпись: *[Signature]*
Андрей П. А.

