

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 15 имени В.Л. Гриневича »
(МБОУ «Школа № 15»)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15 имени В.Л. Гриневича » (далее - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15 имени В.Л. Гриневича» (далее - учреждения), реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы.

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

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;

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

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты

труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение и издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

2. Порядок формирования систем оплаты труда.

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

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

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с

учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

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

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

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

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизованной доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;
ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;
ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$$Ор = (О \times К1), \text{ где:}$$

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей

профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 5 - 9 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.

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

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 7 к к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 8 к к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 9 к к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении

компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

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

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками

отличия, указанными в приложении № 3 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

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

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

2.2.7. Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 3 к настоящему положению.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

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

Тарифная часть заработной платы педагогических работников,

выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

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

Ор - ставка заработной платы;

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

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

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации

заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 11 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, утвержденному Постановлением администрации Прокопьевского городского округа «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» от 21.12.2021 г. № 226-п.

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

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

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

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

объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата Управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

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

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

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

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

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

Нч мес. i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес. i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной или 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 10 к настоящему Положению.

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

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени -

не более 36 часов в неделю.

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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".

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

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется

графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Порядок определения уровня образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика,

сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

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

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата

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

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

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

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости

от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

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

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении N 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителю учреждения и его заместителей.

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

5.3. Руководителю учреждений, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются Управлением образования.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденными им положением.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением

Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

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

5.6. Управление образования устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с городским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения.

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

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

Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 15»

**Перечень
дополнительных компенсационных выплат**

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:</p> <p>1) классное руководство (кураторство),</p> <p>2) проверка письменных работ</p> <p>3) заведование учебными кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками.</p>	<p>Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора), не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте, группе).</p> <p>Проверку письменных работ в начальной школе, по математике, иностранному языку – 15 % от ставки на учебный год; по русскому языку, литературе – 20% часовой нагрузки на учебный год; по математике, химии, физике, биологии, информатике, истории, географии, природоведению – 10% часовой нагрузки на учебный год.</p> <p>Заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком – 5-20 % от ставки на учебный год.</p>
2	Работа с химическими реактивами на учебный год (учебно-вспомогательному	- 12% от ставки на учебный год.

	персоналу)	
--	------------	--

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 15»

**Положение
о стимулировании работников учреждения.**

1. Общие положения.

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

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

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы-;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

1.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в

области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образования, администрацией учреждения.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Распределение фонда стимулирования среди различных категорий работников устанавливается данным положением с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности, на основании критериев и показателей стимулирования по каждому виду выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Установление показателей стимулирования за интенсивность и результативность работы, качество работы, по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

2.3. Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

2.4. Стимулирующие выплаты не начисляются или могут быть снижены работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Размер (в рублях или процентах), период лишения или снижения стимулирующих выплат работнику определяется приказом руководителя учреждения.

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

2.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.7.1. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

1) Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

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

2) Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы на основании приказа руководителя учреждения.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3) Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы на основании приказа руководителя учреждения.

Данные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий.

2.7.2. Другие выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август без учета районного коэффициента за:

Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Преподавание профильных предметов в профильных классах	за работу в профильных классах, исходя из 15 % от заработной платы по профильным предметам	Количество часов в профильных классах согласно тарификации.
Дополнительная индивидуальная работа с учащимися	исходя из количества и оплаты учебных часов в	Журнал занятий

	месяц	
Работа с детьми –инвалидами дистанционно.	150 рублей за 1 час	Количество часов согласно тарификации.
Руководство и организация работы предметных школьных методических объединений учителей русского языка и литературы; математики, физики, информатики; начальных классов; иностранного языка; общественно-научных дисциплин.	800 рублей	- Выполнение плана работы МО. - Проведение заседаний МО не реже 1 раза в четверть. -Проведение предметных недель, 1раз в год. -Отсутствие замечаний со стороны куратора.
Руководство и организация работы предметных методических объединений учителей эстетического цикла		
-школьный уровень	800 рублей	
-городской уровень	700 рублей	
Руководство и организация работы методических объединений классных руководителей:		
- 1-4 классы	800 рублей 1000 рублей	
- 5-11 классы		
Руководство проблемными группами педагогов и творческими группами учителей и учащихся		- Выполнение плана работы. - Проведение заседаний не реже 1 раза в четверть. - Информация куратора.
-на уровне школы, города	1000 рублей	
- региона	1200 рублей	

Исполнение обязанностей уполномоченного по правам участников образовательного процесса	500 рублей	- Выполнение плана работы. - Информация куратора. - Качественное оформление и своевременное обновление правового уголка участников образовательного процесса.
Исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	1000 рублей	- Выполнение плана работы. - Отсутствие замечаний со стороны куратора. - Оформление актов обследования жилищно-бытовых условий опекаемых учащихся, 2 раза в год; обучающихся из многодетных и малообеспеченных семей, 1 раз в год .
Ведение мониторинга образовательных достижений, АИС, «Электронной школы 2.0» и др.	2000 рублей	- Своевременное и качественное заполнение мониторинга. - Наличие систематизированной сопроводительной документации, в т.ч. в электронном виде.
Ведение школьного сайта, отвечающего современным требованиям	1500 рублей	- Обновление сайта не реже 2-х раз в неделю. - Соответствие качества оформления сайта современным требованиям. - Отсутствие замечаний со стороны куратора.
Организация горячего питания и соблюдение питьевого режима учащихся	2000 рублей	- Отсутствие замечаний куратора, ТО РПН. - Ежемесячный мониторинг горячего питания; своевременная подготовка отчета, 1 раз в месяц.
Организация внеклассной работы с учащимися по	500	- Выполнение плана работы отряда ЮИД (на основе плана

правилам дорожного движения	рублей	ОУ, УО). -Проведение общешкольных тематических мероприятий не реже 1 раза в четверть.
Благоустройство и озеленение территории школы и прилегающих территорий.	1000 рублей	Качество выполняемых работ
За работу по выполнению электронных библиографических справок для читателей библиотекарю школы	700 рублей	-Журнал выдачи справок. -Отчет.
Ответственному за работу с муниципальным центром мониторинга ГТО.	800 рублей	-Своевременное и качественное предоставление информации.
Выполнение общественных работ	1500 рублей	-Отсутствие замечаний надзорных организаций.
За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения. Ремонт кровли.	до 5000 рублей	-Отсутствие замечаний ТО РПН, ОГПН. - Объем выполненных работ.
Обеспечение пропускного режима	до 4000 рублей	-Ведение документации. - Отсутствие замечаний куратора.

Выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.7.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя в абсолютной величине в виде единовременных премий без учета районного коэффициента за:

№ п/п	перечень выплат	размер стимулиру ющих выплат (руб.,%)	Индикаторы, источники
1	Подготовка учащихся, набравших 100 баллов на ЕГЭ.	до 15000 рублей	- Протокол ГИА (ЕГЭ) по предмету.
2	Организацию и проведение семинаров, конференций, творческих встреч и др.	1500-5000 рублей	- Уровень школы-1500 рублей, -Муниципальный-3000 руб., -Региональный-5000 руб. <i>Информация куратора, отчет организатора мероприятия, отзывы общественности</i>
3	Качественную организацию работы оздоровительного центра с дневным пребыванием учащихся на базе школы	1000-3000 рублей	- Старшей вожатой, ответственному за организацию питания -1000 рублей; -старшему воспитателю-2000 рублей; - начальнику лагеря-3000 рублей. <i>-Отсутствие предписаний ТО РПН, ОГПН; обращений законных представителей.</i>
4	Создание, эффективную реализацию воспитательно-образовательных программ, систем в ВОП Школы и др.	до 5000 рублей	- Результативность на уровне школы-2000 рублей, -результативность на уровне города-3000рублей, -региона, РФ-5000 рублей. <i>Протоколы методического,</i>

			<p><i>педагогического советов.</i></p> <p><i>Грамоты, сертификаты УО, ДоиН Кемеровской области и т.д.</i></p>
5	Организацию спортивно-массовой работы в каникулярный период с учащимися, родителями, педагогами	1500- 3000 рублей	<p>- 2 мероприятия – 1500 рублей,</p> <p>-3-4 –2000 рублей,</p> <p>-свыше 4-х -3000 рублей.</p>
6	Участие педагогов в выездных семинарах и практикумах	до 2000 рублей	-Приказы УО, ДоиН Кемеровской области, УО
7	Заполнение аттестатов в электронной форме	3000 рублей	-Качественное заполнение, отсутствие замечаний.
8	Победу и призовые места в школьном рейтинг - конкурсе «Самый лучший класс»	2000-3000 рублей.	<p>-2000 рублей-2,3 место,</p> <p>- 3000 рублей -1 место.</p> <p><i>Информационная справка заместителя директора по ВР по итогам года на основании положения конкурса</i></p>
9	Значительный вклад в укрепление материально-технической базы школы	500-3000 рублей	<p>- привлечение внебюджетных средств свыше 5000 рублей-500 рублей,</p> <p>-привлечение внебюджетных средств свыше 10000рублей-1000 рублей,</p> <p>- привлечение внебюджетных средств свыше 20000 рублей-2000 рублей,</p> <p>- привлечение внебюджетных средств свыше 30000 рублей-3000 рублей,</p> <p><i>Информационная справка</i></p>

			<i>заместителя директора по АХР</i>
10	Устранение аварийных ситуаций в функционировании инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	до 5000 рублей	-Объем выполненных работ. <i>Акты приемки, предписания ТО РПН, ОГПН, по итогам полугодия.</i> <i>Информация куратора.</i>
11	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, министерством образования Кемеровской области, муниципальным органом Управления образования (за исключением конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями РФ, «Новая волна», «Первый учитель»)	до 15000	-Всероссийский уровень: победитель - 15000 рублей; призер-12000 рублей; участник- 9000 рублей. - Областной уровень: победитель - 12000 рублей; призер- 10000 рублей; участник – 7000 рублей; -Муниципальный уровень: победитель - 10000 рублей; призер - 7000 рублей; участник -5000 рублей. -Участие в отборочном туре (при наличии) не ниже регионального уровня – 3000 рублей <i>-Наличие диплома победителя, призера.</i> <i>-Каждый конкурс учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.</i>
12	Другие направления деятельности	до 5000 рублей	

--	--	--	--

2.8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий работникам учреждения в абсолютной величине без учета районного коэффициента в случаях:

- награждения государственными наградами Российской Федерации – до 15000 руб.;
- награждения областными наградами, почетными грамотами и благодарственными письмами Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области – до 10000 руб.;
- награждения почетными грамотами, благодарственными письмами администрации города Прокопьевска – до 5000 руб.

2.9. Размеры стимулирующих выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

2.9.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливаются в виде ежемесячных премий приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.9.2. Размер выплат за стаж работы и (или) выслугу лет работникам учреждения устанавливается за

- от 1 до 15 лет (за исключением молодых специалистов) - 500 рублей;
- от 15 до 25 лет - 750 рублей;
- свыше 25 лет - 1000 рублей.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.10.1. Выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

2.10.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам по результатам выполнения их должностных обязанностей за полугодие на период с января по июнь, с июля по декабрь и максимальными размерами не ограничиваются в виде ежемесячных премий в абсолютной величине.

2.10.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования для каждой категории работников в соответствии с приложением 4 данного положения.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, по каждому варианту целевого значения

соответствующая оплата. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный размер оплаты.

2.10.4. Руководитель учреждения по итогам полугодия готовит и выносит на обсуждение в комиссию предложения по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения с приложением сводной ведомости показателей деятельности всех работников и аналитической информации.

Сводная ведомость заполняется заместителями директора по курируемым направлениям работы, затем работники учреждения под подпись знакомятся со сводной ведомостью.

2.10.5. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения. Работники учреждения знакомятся с протоколом под подпись.

Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.10.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются на каждого работника учреждения по основной должности. В случае перехода работника с одной должности на другую устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы по раннее занимаемой должности.

2.10.7. Премияльные выплаты по итогам работы вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «портфолио» с предыдущего места работы.

В случае, если вновь принятому работнику невозможно установить премиальные выплаты по итогам работы на основании «портфолио» с предыдущего места работы, руководитель учреждения может установить работнику персональный повышающий коэффициент (приложение № 3 настоящего положения).

2.11. Иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

2.11.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной

величине за качество выполняемых работ; к знаменательным датам и материальной помощи.

2.11.3. Работники учреждения могут премироваться:

- к юбилейным датам со дня рождения (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – до 5 000 руб.;

- к юбилейным датам - 50 лет (кроме случаев, предусмотренных) – до 3 000 руб.;

- к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, к Новому году – не более 5 000 руб.

2.11.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников учреждения и выплачивается в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

- с длительным лечением - не более 5000 руб.;

- с вступлением в брак – не более 5000 руб.;

- с рождением ребенка – не более 3000 руб.;

- с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10000 руб.;

- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10000 руб.;

- с тяжёлой жизненной ситуацией – не более 5000 руб.;

- с выходом на заслуженный отдых – не более 5000 руб.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 15»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы работникам учреждения.

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: педагогические работники, прочий персонал.	0,5 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогах работы .
2.	Работники, приступившие к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, после выхода с больничного (сроком 3 и более месяцев): педагогические работники, прочий персонал.	до 0,5 до 0,3	С даты выхода на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогах работы.
4.	Выполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего	0,5	На время выполнение функциональных обязанностей
5.	Ответственному за организацию воинского учёта граждан, в т.ч. бронирования граждан, пребывающих в запасе	0,05	На время выполнение функциональных обязанностей
6.	Организация и ведение учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования	0,5	На время выполнение функциональных обязанностей
7.	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2	С даты присвоения ученой степени.
8.	Руководящим работникам	0,1	С даты присвоения

	учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)		ученой степени.
8.	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Ветеран сферы воспитания и образования"	0,1	С даты присвоения почетного звания.
9.	Преподавание по программам начального общего образования в 1-х классах.	0,05	На время работы в 1-х классов.
10.	Подготовка выпускников к государственной итоговой аттестации по обязательным предметам (русскому языку, математике) при условии охвата не менее 30 % об общего числа выпускников 9, 11-х классов.	0,05	На время работы.
11.	Подготовка выпускников к государственной итоговой аттестации по предметам по выбору (обществознанию, географии, физике, биологии и др.) при условии охвата не менее 30 % об общего числа выпускников 9, 11-х классов.	0,05	На время работы.

12	Подготовка выпускников к государственной итоговой аттестации по обязательным предметам (русскому языку, математике) при условии охвата не менее 50 % об общего числа выпускников 9, 11-х классов.	0,1	На время работы.
13	Организация работы в рамках программы «Одаренные дети» с использованием ИКТ	0,15	

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МБОУ «Школа № 15»

Перечень показателей стимулирования по итогам работы

Наименование показателей стимулирования по итогам работы	Индикаторы измерения	Формула расчета	Период оценивания. Целевые значения, размер оплаты.	Максимальный
Учителя				
1. Результаты независимой оценки качества образования	Количество выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов	Чвб. – численность выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов, чел.	1 раз в год. от 1 до 7– 250 руб. от 8 до 15- 500 руб. свыше 15- 650 руб.	650 руб.
	Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты на уровне и выше средних по городу.	$Д11вс. = Ч11вс. / Ч11об. \times 100\%$, где, Д11вс. – доля выпускников показавших на ЕГЭ результаты на уровне и выше средних по городу, %; Чвс. – численность выпускников, показавших на ЕГЭ результаты на уровне и выше средних по городу, чел.; Ч11об. – общая численность выпускников, сдававших ЕГЭ, чел.	1 раз в год. <u>Русский язык,</u> <u>математика:</u> от 30% до 49% - 400 руб.; от 50% до 69% - 500 руб.; от 70% до 100% - 650 руб.. <u>Предметы по выбору:</u> от 50% до 70% - 350 руб; от 71% до 90% - 500 руб; от 91% до 100% - 650 руб. Отсутствие выпускников 11-х классов, не преодолевших максимальный балл по предмету на ЕГЭ - 250	800 руб.

			руб.	
Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших или повысивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ОГЭ годовую отметку	$Д9вг = \frac{Ч9вг}{Ч9об.} \times 100\%$ <p>Д9вг - доля учащихся 9-х классов, подтвердивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ОГЭ годовую отметку, %;</p> <p>Ч9вг – численность учащихся 9-х классов, подтвердивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ОГЭ годовую отметку, чел.;</p> <p>Ч9об. - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ОГЭ, чел.</p>	<p>1 раз в год.</p> <p>от 30% до 49% -350 руб;</p> <p>от 50% до 69% -500 руб.;</p> <p>от 70% до 100% -650 руб.</p> <p>Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный балл на ГИА – 250 руб.</p>	800 руб.	
Количество учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ	Чвб. – численность выпускников, набравших на ОГЭ максимальный балл по предмету, чел..	<p>1 раз в год.</p> <p>1-3 чел. – 350 руб.</p> <p>4-6 чел. – 500 руб.</p> <p>более 6 чел. – 700 руб.</p>	700 руб.	

	максимальный балл по предмету			
	Доля учащихся, подтвердивших и повысивших текущие отметки, в рамках внешних мониторингов предметных достижений (ВПр, мониторинга ДОиН Кемеровской области, ОЦМКО, Управления обзования и др.)	$D_{mm} = \frac{Ч_{mm}}{Ч_{ом}} \times 100\%$, где D_{mm} – доля учащихся, подтвердивших текущие отметки, в рамках мониторинга предметных достижений, (%); $Ч_{mm}$ – численность учащихся, подтвердивших текущие отметки в рамках мониторинга предметных достижений, (%); $Ч_{ом}$ – общая численность учащихся, участвовавших в мониторинге предметных достижений	1 раз в полугодие от 60% до 79% -300 руб.; от 80% до 89% -400 руб. от 90% до 100% -500 руб.	500 руб.
	Доля учащихся, выполнивших комплексную контрольную работу на повышенном уровне (2-4 классы) – для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний.	$D_{кр} = \frac{Ч_{наб}}{Ч_{об}} \times 100\%$, где: $D_{кр}$ – доля учащихся 1-3 классов, выполнивших комплексную контрольную работу на повышенном уровне; $Ч_{наб}$ – количество учащихся, выполнивших комплексную контрольную работу на повышенном уровне; $Ч_{об}$ – общая численность учащихся, выполнивших комплексную контрольную работу	1 раз в полугодие от 50% до 69% - 250 руб; от 70% до 89% - 350 руб; от 90% до 100% - 400 руб.	400 руб.

2.Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Наличие учащихся получивших знаки ГТО (золотой серебряный)	Количество учащихся получивших знаки ГТО (золотой серебряный)	1 раз в полугодие 1-7 -300 руб.; Более 7- 500 руб.	500 руб.
	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников олимпиад, олимпиадах и предметных конкурсах, утвержденных Министерством просвещения РФ, Министерством образования Кузбасса, Управлением образования администрации города Прокопьевска	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. При наличии победителей и призеров на всех уровнях выставляется максимальное количество баллов – 700 руб. При наличии победителей и призеров (кроме школьного уровня) от 3-х до 5 человек + 130 рублей к набранному значению. свыше 5 человек +200 руб.	1 раз в год <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер – 700 руб.; <u>областной уровень:</u> победитель, призер – 600 руб.; <u>муниципальный уровень:</u> победитель, призер - 500 руб.; <u>школьный уровень:</u> победитель, призер - 200 руб.	700 руб.
	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований, проводимых Министерством просвещения РФ,	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Коллективное участие учитывается Как участие одного учащегося. Максимальное значение по показателю – 700 руб. (при наличии победителей и призеров	1 раз в полугодие <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер - 700 руб.; <u>областной уровень:</u> победитель, призер – 600 руб. <u>муниципальный уровень:</u> победитель - 500 руб.; призер -400 руб. <u>школьный уровень:</u> победитель, призер - 200 руб.	700 руб.

	Министерством образования Кузбасса, Управлением образования администрации города Прокопьевска	на всех уровнях). При наличии победителей и призеров муниципального уровня и выше от 3-х до 5 человек + 130 руб., свыше 5 человек +200 руб.		
	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством просвещения РФ, Министерством образования Кузбасса, Управлением образования администрации города Прокопьевска	Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное значение по показателю – 700 руб. При наличии победителей и призеров муниципального уровня и выше от 3-х до 5 человек + 130 руб., от 6 до 10 + 200 руб.	1 раз в полугодие. <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер – 700 руб. <u>Областной уровень:</u> победитель, призер - 600 руб. <u>Муниципальный уровень:</u> победитель, призер - 500 руб. <u>Школьный уровень:</u> победитель, призер – 300 руб	700 руб.
	Участие в он-лайн олимпиадах, предметных конкурсах и др. согласно плану работы ОУ.	1 раз в полугодие. Количество учащихся не менее 70 %- 150 руб. Количество учащихся 90 и более %-200 руб.		200
3.Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне.	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 1000 руб	1 раз в год 1000 руб.	1000 руб.
Старшая вожатая				
1. Разработка и осуществление социально-значимых проектов на школьном уровне	Наличие положительных результатов реализованных проектов	Документация, смета проекта.	Успешно реализованный проект на: -муниципальном уровне-300 руб.; -на школьном -200 руб.	300 руб.

2. Вовлечение подростков из неблагополучных семей, стоящих на учете в ОПДН, внутришкольном учете в ДЮО, работу творческих объединений, секций и др.	Количество вовлеченных подростков из неблагополучных семей, стоящих на учете в ОПДН, внутришкольном учете в ДЮО, работу творческих объединений, секций и др.	Динамика вовлеченных подростков из неблагополучных семей, стоящих на учете в ОПДН, внутришкольном учете в ДЮО, работу творческих объединений, секций и др.	- На том же уровне - 200 руб.; - Выше - 300 руб.	300 руб.
3. Наличие среди учащихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, Министерством образования Кемеровской области, Управлением образования	Призовые места: - на всероссийском уровне - на региональном уровне - на муниципальном этапе - участие	1 раз в полугодие - 700 руб; - 600 руб; - 500 руб; - 200 руб.	700
4. Участие в он-лайн олимпиадах, предметных конкурсах и др. согласно плану работы ОУ.	1 раз в полугодие. Количество учащихся не менее 70 %- 150 руб. Количество учащихся 90 и более %- 200 руб.			200
5. Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне.	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 1000 руб.	1 раз в год 1000 руб	1000 руб.
Педагог-психолог				
1. Профилактика девиантного поведения несовершеннолетних микрорайона.	Сотрудничество с ПДН отдела Полиции	Результативные выездные мероприятия. Минимальное количество выездов 3 раза	1 раз в полугодие Результативные выездные мероприятия в количестве не менее 3 раз – 200 руб.	200 руб.

2. Высокая результативность коррекционной, развивающей работы	Результативность коррекционной, развивающей работы по результатам проведенных обследований	Положительная динамика (результативность) в сравнении с предыдущим периодом.	1 раз в полугодие 80% -100% -200 руб.; 50% - 80% - 100 руб.	200 руб.
3.Наличие среди учащихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, Министерством образования Кемеровской области, Управлением образования	Призовые места: -на всероссийском уровне -на региональном уровне -на муниципальном этапе -участие	1 раз в полугодие –700 руб; – 600 руб; – 500 руб; - 200 руб.	700 руб.
4.Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне.	Наличие действующего сертификата	Региональный уровень - 1000 руб.	1 раз в год 1000 руб.	1000 руб.
Заместитель директора по УВР				
1. Результаты независимой оценки качества образования	Результаты ЕГЭ	Разница среднего балла по всем предметам на ЕГЭ, набранных обучающимися школы, к среднему баллу по данным предметам в городе.	1 раз в год. - Средний балл по всем предметам: на уровне и выше городского -300 руб. Сумма среднего балла по всем предметам : на количество сданных предметов и в сравнении с городским -Сдача всех предметов выпускниками 11 классов выше минимального порога - 200 руб. до 99% -150 руб.	500 рубл ей
	Доля выпускников, набравших на ЕГЭ по сумме трех	Кол-во выпускников с суммой 210: на общее кол-во выпускников	1 раз в год. -Более 50%	300 рубл

	предметов более 180 баллов и более	11кл.*100%	выпускников 11 классов—300 руб.;	ей
			-от 30 до 50% выпускников 11 классов - 200 рублей	
	Наличие выпускников 9-х классов, получивших на ОГЭ максимальный балл по предметам	Чвб. – численность выпускников, набравших на ОГЭ максимальный балл по предмету, чел..	1 раз в год. – за 1-3 выпускников-200 рублей. - свыше 3-х выпускников 300 рублей.	300 рублей
	Доля учащихся, подтвердивших текущие отметки, в рамках внешних мониторингов предметных достижений (ВПР, мониторинга ДОиН Кемеровской области, ОЦМКО, Управления образования и др.)	$D_{mm} = \frac{Ч_{mm}}{Ч_{ом}} \times 100\%$, где Dмм – доля учащихся, подтвердивших текущие отметки, в рамках мониторинга предметных достижений, (%); Ч мм – численность учащихся, подтвердивших текущие отметки в рамках мониторинга предметных достижений, (%); Чом – общая численность учащихся, участвовавших в мониторинге предметных достижений	1 раз в год. -от 60% до 79% -150 рублей; -от 80%до 89% -250 рублей; -100%-300 рублей.	300 рублей
2. Доля неуспевающих учащихся и оставленных на повторный год обучения (кроме 9, 11-х классов)	Доля неуспевающих обучающихся и оставленных на повторный год обучения	Отношение количества неуспевающих обучающихся и оставленных на повторный год к общему количеству обучающихся.	1 раз в полугодие. - 98-99 %- успевающих обучающихся -150 рублей; -100 % успевающих обучающихся- 200 рублей.	200 рублей

3. Показатели результативности участия во Всероссийской олимпиаде школьников.	Доля победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников.	Отношение победителей и призеров муниципального этапа олимпиады от общего количества победителей и призеров муниципального этапа. Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	1 раз в год - Более 10% - 300 рублей; - от 5 до 9% - 200 рублей; - от 1% до 4% -100 рублей.	300 рублей
	Наличие победителей и призеров регионального этапа ВСОШ.	Количество победителей и призеров регионального этапа ВСОШ.	1 раз в год -1 призер – 200 рублей; - 2 и более- 300 рублей.	300 рублей
4.Результативное участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства (кроме дистанционных)	Наличие победителей и призеров очных конкурсов, проводимых Министерством просвещения РФ, министерством образования Кемеровской области, Управлением образования г. Прокопьевска	Наличие дипломов, грамот и других подтверждающих документов.	1 раз в год Призовые места: -на всероссийском уровне –500 рублей; -на региональном уровне – 400 рублей; - на муниципальном этапе – 300 рублей; -участие – 200 рублей.	500
5.Добровольная сертификация.	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	1000 рублей	1000 рублей
Заместитель директора по ВР				
1. Участие обучающихся в конкурсах и соревнованиях	Доля участников на муниципальном уровне и выше от общего числа	Отношение участников на муниципальном уровне и выше от общего числа	1 раз в полугодие -Доля участников 30-40 %- 100 рублей.	200 рублей.

различного уровня (из утвержденного перечня)	обучающихся (%).	обучающихся (%).	-Доля участников свыше 40 % - 200 рублей.	
	Доля победителей и призеров на муниципальном уровне и выше от общего числа участников (%).	Отношение победителей и призеров на муниципальном уровне и выше от общего числа участников (%).	1 раз в полугодие - Доля победителей и призеров 25-30% - 200 рублей; - Доля победителей и призеров свыше 30%- 300 рублей	300 рубл ей
2.Охват детей программами дополнительного образования.	Количество обучающихся от общего числа (%).	Количество обучающихся, охваченных программами дополнительного образования от общего числа.	1 раз в полугодие -80-90% - 100 рублей; -свыше 90%-200 рублей.	200 рубл ей
3. Организация работы с «трудными» учащимися.	Количество учащихся, состоящих на учете в ОПДН, совершивших преступления и правонарушения	Количество учащихся, совершивших преступления и правонарушения – 0. Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН в сравнении с предыдущим отчетным периодом.	1 раз в полугодие 300 рублей	300 рубл ей
4. Добровольная сертификация.	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	1 раз в год 1000 рублей	1000 рубл ей
Заместитель директора по БОП				
1.Профилактика травматизма среди сотрудников и детей.	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников и детей во время учебного процесса Отсутствие случаев травматизма среди	1 раз в полугодие – 150 рублей; – 150 рублей.	300 рубл ей

		детей в ДТП		
2. Обеспечение безопасного функционирования образовательного учреждения.	Соблюдение требований комплексной безопасности	Соблюдение требований комплексной безопасности (отсутствие или своевременное выполнение предписаний надзорных организаций; соответствие документов ОУ по комплексной безопасности нормативным требованиям).	1 раз в год - пожарной безопасности – 150 рублей. -антитеррористической безопасности – 150 рублей.	300 рубл ей
3. Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, олимпиад, конференций и др. по БЖ.	Наличие победителей и призеров на муниципальном уровне и выше	Наличие дипломов, грамот; протоколов и др.	1 раз в полугодие - на федеральном уровне – 500 рублей; - на областном уровне – 300 рублей; - на муниципальном уровне – 200 рублей.	500 рубл ей
4.Своевременное обучение сотрудников ОУ по вопросам безопасности	Наличие свидетельств о курсах по охране труда, отметка о прохождении техминимума, оказание первой медицинской помощи у сотрудников.	Наличие свидетельств о курсах по охране труда, отметка о прохождении техминимума, оказание первой медицинской помощи.	1 раз в полугодие 300 рублей	300 рубл ей
5.Добровольная сертификация.	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	1000 рублей	1000 рубл ей
Заместитель директора по АХР				

1. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году, устранение предписаний контролирующих организаций	Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, устранение предписаний контролирующих организаций	Отсутствие замечаний комиссии по приемки ОУ, своевременное исполнение предписаний ТО РПН (акт приемки ОУ к новому учебному году, предписания)	1 раз в год, 300 рублей	300 рублей
2. Привлечение внебюджетных средств на развитие материально-технической базы ОУ	-до 50 тыс. руб. – 200 рублей -от 50 – до 100 тыс. руб. – 300 рублей -свыше 100 тыс.руб. – 500 рублей		1 раз в полугодие	500 рублей
3. Сокращение неэффективных расходов	Наличие экономии.	-Наличие экономии тепла не менее 10% от доведенных годовых лимитов -Наличие экономии воды не менее 10% от доведенных годовых лимитов - Наличие экономии электроэнергии не менее 10% от доведенных годовых лимитов	1 раз в полугодие 100 рублей 100 рублей 100 рублей	300 рублей
4. Организация работы по благоустройству территории	Эффективная организация работы по благоустройству территории	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, сосульки, неисправные сооружения и др.), участие в областных и городских субботниках и др.	300 рублей	300 рублей
5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации	Прохождение профессиональной подготовки по образовательной программе	Наличие сертификатов, удостоверений.	до 1000 рублей	

	«Менеджмент в образовании»; повышения квалификации по программе «Правила технической эксплуатации тепловых установок и тепловых сетей потребителей», «Профессиональное управление государственными и муниципальными закупками»			
Секретарь				
1. Оформление больничных листов работников. Сотрудничество с комитетом социального страхования.	Грамотное, безошибочное, своевременное оформление больничных листов. Статистика. Отчетная документация. Журнал учета и регистрации больничных листов.		1 раз в полугодие 300 рублей	300 рублей
2. Качественное оформление документов сотрудников, уходящих на пенсию.	Своевременное предоставление документов и отчетов в пенсионный фонд в отчетный период.		1 раз в полугодие 300 рублей	300 рублей
5. Своевременное доведение до работников школы распоряжений и приказов директора школы, УО	Выполнение приказов и распоряжений работниками школы в срок.		1 раз в полугодие 300 рублей	300 рублей
Инженер-электроник				
1 Постоянное поддержание политики безопасного доступа каждой категории участников образовательного	100% компьютеров школы подключены к системе Интернет-фильтра, установка парольного доступа к базам	Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов.	1 раз в полугодие 300 рублей	300 рублей

процесса к информационным ресурсам.	персонифицированных данных.			
2. Обеспечение работоспособности локальной сети ОУ, отсутствие сбоев, возникновения ошибочных ситуаций в локальной сети.	Поддержание серверного оборудования («терминального и файлового») и сопутствующего сетевого оборудования в постоянном рабочем состоянии.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и педагогов.	1 раз в полугодие 300 рублей	300 рубл ей
3. Своевременность и качество конфигурирования и настройки компьютерных систем.	Обеспечение бесперебойной работы мультимедийного и интерактивного оборудования	Отсутствие сбоев в работе.	1 раз в полугодие. 200 рублей	200 рубл ей
4. Своевременное обновление программного обеспечения всех компьютеров учреждения.	На 100% компьютеров школы установлено лицензионное программное обеспечение или свободно-распространяемое программное обеспечение. Контроль над соблюдением авторских прав.	Проведение политики обновления программного ресурса на компьютерном оборудовании школы. Соблюдение правил использования лицензионного программного обеспечения.	1 раз в полугодие 300 рублей	300 рубл ей
5. Организация информационной безопасности межсетевых экранов в актуальном состоянии, своевременная установка последних настроек, обновлений и	Организация содержания антивирусных баз в актуальном состоянии, своевременная установка последних обновлений, информационной	Отсутствие сбоев в работе.	1 раз в полугодие 300 рублей	300 рубл ей

патчей.	безопасности межсетевых экранов.			
Библиотекарь				
1. Пополнение библиотечного фонда, за счет привлечения внебюджетных средств.	Размер пополнения библиотечного фонда, за счет привлечения внебюджетных средств.	1 раз в полугодие до 3% – 200 рублей; до 5% – 300 рублей; 10% и выше – 500 рублей.		500 рубл ей
2. Наличие среди учащихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.	Результативная подготовка учащихся к конкурсам, фестивалям, смотрам и др.	Грамоты, дипломы и др.	1 раз в полугодие -Федеральный уровень – 500 рублей; -Региональный уровень – 4 рублей; -Муниципальный уровень – 300 рублей; -Школьный уровень – 200 рублей.	500 рубл ей
3. Использование информационных технологий в практике работы школьной библиотеки.	Ведение компьютерной базы данных по учебникам, книгам, абонементам и др. Наличие и пополнение медиатеки.		1 раз в полугодие 300 рублей; 100 рублей	400 рубл ей
Рабочий по ремонту обслуживанию здания				
1. Подготовка школы к новому учебному году, отопительному сезону, зиме.	Отсутствие замечаний проверяющих органов.	Акт приемки школы к новому учебному году, акт теплоинспекции.	1 раз в полугодие 500 рублей	500 рубл ей
2. Систематическая и эффективная работа по сохранности здания и помещений школы, поддержанию в рабочем состоянии	Бесперебойное функционирование системы отопления, водоснабжения, сантехники, канализации и	Аналитическая справка куратора.	1 раз в полугодие 500 рублей	500 рубл ей

центрального отопления, водоснабжения, сантехники, канализации, освещения и прочего оборудования.	прочего оборудования.			
Дворник				
1.Своевременное и качественное обеспечение доступа к зданию учреждения и выходам эвакуации в зимнее время	-Отсутствие замечаний со стороны администрации, родителей, детей. -Объем выполненных работ (журнал учета о ежедневном контроле).	1 раз в полугодие, 500 рублей	500	рубл ей
2.Активное участие в работах по благоустройству территории ОУ.	-Справка куратора. -Объем выполненных работ. Отсутствие замечаний со стороны администрации	1 раз в полугодие, 300 рублей	300	рубл ей
Дежурный.				
1.Обеспечение в период дежурства порядка в школе и на её территории.	-Своевременное реагирование на нарушения порядка в школе и на территории. -Информация куратора.	1 раз в полугодие, 300 рублей	300	рубл ей
2. Сохранность школьного здания и инвентаря, обеспечение порядка на пришкольной территории.	Отсутствие замечаний.	1 раз в полугодие, 200 рублей	200	рубл ей
Сторож				
1.Обеспечение в период дежурства порядка в школе и на её территории.	-Своевременное реагирование на нарушения порядка в школе и на территории. -Информация куратора.	1 раз в полугодие, 300 рублей	300	рубл ей
2. Сохранность школьного здания и инвентаря, обеспечение порядка на пришкольной	Отсутствие замечаний.	1 раз в полугодие, 200 рублей	200	рубл ей

территории.			
3. Устранение непредвиденных аварийных ситуаций на закрепленном участке работы во время дежурства.	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	1 раз в полугодие, 300 рублей	300 рубл ей